

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені М.П.ДРАГОМАНОВА

На правах рукопису

Козловська Ганна Вікторівна

УДК: 316.64: 165.744

**ОРГАНІЗАЦІЙНА СВІДОМІСТЬ:
ДІАЛЕКТИКА ІНДИВІДУАЛЬНОГО І СУСПІЛЬНОГО**

Спеціальність – 09.00.04 – філософська антропологія, філософія культури

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата філософських наук

Науковий керівник
Бех Володимир Павлович
доктор філософських наук,
професор

Київ – 2006

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ	
ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СВІДОМОСТІ	17
1.1. Визначення поняття „організаційна свідомість” у сучасній теоретичній спадщині.....	17
1.2. Наукові підходи до вивчення організаційної свідомості.....	33
1.3. Підходи, принципи, методи та категоріальний апарат аналізу організаційної свідомості.....	50
Висновки до першого розділу.....	63
РОЗДІЛ II ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ	
ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СВІДОМОСТІ	64
2.1. Філософська рефлексія організаційної свідомості.....	64
2.2. Морфологічний аналіз організаційної свідомості.....	80
2.3. Функціональний аналіз організаційної свідомості	104
2.4. Суспільне та індивідуальне в організаційній свідомості.....	123
Висновки до другого розділу.....	136
РОЗДІЛ III ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ	
ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СВІДОМОСТІ.....	138
3.1. Критерій та показники зрілості організаційної свідомості.....	138
3.2. Організаційна свідомість в різних моделях суспільного розвитку (на прикладі Німеччини, Франції, України).....	155
Висновки до третього розділу.....	176
ВИСНОВКИ.....	177
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	181

ВСТУП

Актуальність теми дослідження обумовлена становленням та функціонуванням інформаційного суспільства, що спричинило сьогодні в світі низку перетворень глобального масштабу: утворення наддержавних об'єднань у політичній, економічній, культурній та інших сферах життя суспільства призвело до переходу на нові форми та методи управління; активний інформаційний обмін за допомогою Інтернет дозволив людям у різних кінцях світу стати набагато ближчими один до одного; швидкий темп життя у розвинених країнах світу забезпечують нові форми організації праці, що сприяють упорядкуванню життя окремих людей як у професійній сфері, так і в особистому житті.

Виникнення інформаційного суспільства починає кардинально змінювати не лише світову і національні економіки, але й життя людей та спосіб влаштування власного індивідуального світу. Людина, щоб витримувати темп часу та сприймати велику кількість інформації, повинна ефективно планувати, упорядковувати, тобто організовувати своє життя та діяльність. Тільки людина організаційно свідома здатна правильно будувати, розподіляти, упорядковувати, узгоджувати інформацію, час, дії та взаємодії. Про незрілість, бідність організаційної свідомості свідчать стихійність, непослідовність, нелогічність, повільність, консерватизм та авторитарність у систематизації накопиченого організаційного досвіду.

У цій новій суспільній парадигмі найголовніше місце відводиться аналітичним та організаційним здібностям людини, тобто спроможності знаходити необхідну інформацію, точно формулювати проблеми і гіпотези, вбачати в сукупностях даних певні закономірності, знаходити рішення складних завдань, раціонально й осмислено оперувати з різноманітними даними, використовувати їх з метою вирішення нових, нестандартних проблем.

Крім того, сучасна людина має можливість та необхідність взаємодіяти та обмінюватися інформацією, працювати та співпрацювати з великою кількістю людей. Складність і динамічність соціальних зв'язків та процесів управління обумовлена стрімким розвитком засобів зв'язку, які забезпечують інтенсивність та мобільність зустрічей, реалізації спільних планів з іншими людьми. В таких умовах людина має ефективно організувати свою життєву та виробничу діяльність, свій час, зручно та своєчасно домовитися про взаємодію з партнерами.

Таким чином, особливу цінність для такого суспільства представляють професіонали й люди, здатні до інтенсивної та дисциплінованої діяльності з високим рівнем самоорганізації.

У новому суспільстві загострюються проблеми буття особистості. Відбувається переворот в усьому внутрішньому світі людини, який позначиться на її свідомості і підсвідомості. Нездатність людини адаптуватися до нової соціокультурної ситуації є однією з детермінант особистісної деформації, деструктивної поведінки особистості. Все це актуалізує необхідність звернення до проблеми організаційної свідомості та її розвитку, що дозволяє особистості активно, творчо включатися до суспільного життя на початку III тисячоліття, самореалізовуватися та самовдосконалюватися, бути суб'єктом своєї життєдіяльності. Інформаційне суспільство не зможе затвердитися на планеті саме по собі, без цілеспрямованої дії людей. Від зрілості організаційної свідомості громадян залежить успіх країн і в економічній, і в політичній, і в культурній галузях. Для того, щоб їх потенційні можливості послужили планетарному співтовариству, потрібно багато чого змінити в їх устрої та у стереотипах нашої свідомості. Отже, проблеми сучасності полягають в значно глибшій площині – в людській свідомості.

Сьогодні вже очевидно, що традиційні методи управління, які базувались на використанні жорстких інструментів (організаційна структура, плани, бюджети) регулювання трудової поведінки, не виправдовують себе.

Керівники підприємств намагаються відійти від традиційної схеми виробничих відносин і застосовують більш демократичні, лояльні методи управління персоналом. Одним із таких методів є формування організаційної культури. Її не можна побачити, важко зміряти, але саме ця неявна субстанція в останні десятиліття опинилася у фокусі уваги соціологів, психологів та консультантів з організаційного розвитку.

Управлінці-практики теж високо оцінюють можливості організаційної культури і визначають її як стратегічний інструмент оптимізації діяльності підприємства. Сьогодні її використовують як фактор конкурентоздатності, адаптивності, престижності та ефективності виробництва. Організаційна культура людини, колективу свідчить про зрілість та сформованість організаційної свідомості. Чим вище рівень організаційної свідомості, тим менше персонал потребує директив, настанов, детальних інструкцій.

Актуальність проблеми полягає ще й у тому, що будь-яке суспільство зацікавлене в тому, щоб інститути самовідтворення або органи підтримки соціального життя діяли в автоматичному режимі, зберігаючи при цьому час, економно споживали ресурси і забезпечували максимально можливі темпи розвитку суспільства та особистості.

Прикладом практичної необхідності дослідження даної проблеми є розвиток сучасної України, в якій внаслідок розбудови ринкової економіки відбуваються суттєві зміни усталених економічних і моральних цінностей населення. Ринкові відносини вимагають підвищення самостійності поведінки їх суб'єкта. Такі якості, як колективізм, альтруїзм, поступилися практицизму і діловитості. У господарському житті країни різко зростає потреба в професійних знаннях з економіки, менеджменту, права та професіоналах-управлінцях. Для останніх необхідно розвивати глобальний стиль мислення, здатність діяти цілеспрямовано в складних і нестабільних умовах, брати на себе економічну, юридичну та моральну відповідальність.

Теоретична необхідність даної проблеми базується на дослідженнях з філософської антропології, в яких сьогодні можна все частіше простежити

комплексний підхід до аналізу сутності людини, що включає знання з біології, етнографії, психології, соціології, філософії та інших галузей науки. Проте зміни, що відбуваються у суспільстві, спричиняють нові проблеми в дослідженні сутності людини. Однією з таких проблем залишається проблема аналізу свідомості, зокрема виділення її нових форм, що стає можливим у нових умовах. Серед нових форм свідомості сьогодні називають й організаційну свідомість, яка багато в чому визначає тенденції суспільного прогресу з точки зору загальноцивілізаційних закономірностей і відображає специфіку розвитку національних господарств, окремих мікросистем, і все ще залишається за межами предмета вивчення сучасних наук.

Хоча психологія, соціологія, менеджмент та інші науки визнають і досліджують явища „організаційної поведінки”, „організаційної психології”, „організаційної культури” тощо, проте проблема не розглядається глибше – на рівні свідомості. Наслідком цього є необхідність введення в понятійний апарат філософської антропології, соціальної філософії (психології, соціології) терміна „організаційна свідомість”, що є специфічним типом розуміння упорядкованості, гармонії, логічності, розміреності життєдіяльності особистості та суспільства, яка кризовою лінією проходить через усю структуру суспільної свідомості, її форм.

Для розуміння джерел існуючих проблем у суспільстві, не тільки матеріально-практичних, але й ідеологічних, для подальшого пошуку шляхів їх вирішення необхідна побудова розгорнутої і систематизованої картини функціонування організаційної свідомості. Тільки за цієї умови можна знайти способи виходу з наукової кризи та скоординувати весь комплекс заходів, що застосовує суспільство для врегулювання даного процесу.

Потребують вивчення також механізм формування організаційної свідомості, чинники, що її визначають, можливість адаптації до тенденцій розвитку сучасного світу, враховуючи національні цінності і традиції.

Таким чином, усвідомлення недостатньої теоретичної та практичної розробки проблеми, вирішення якої відповідало б потребам сучасного

суспільства, може бути розглянуто як обґрунтування необхідності її дослідження.

Ступінь наукової розробки. Проведений аналіз літератури показав, що в науковців ще не вироблена єдина точка зору на зміст та структуру організаційної свідомості, не виявлена її специфіка, існує термінологічна невизначеність даного поняття, практично не досліджені механізми, які впливають на розвиток цього феномена, не розкритий взаємозв'язок різних факторів у процесі розвитку організаційної свідомості. Більшість дослідників присвячували свої праці організаційній діяльності або окремим її елементам, які є, на наш погляд, елементами організаційної свідомості, або ж акцентували увагу на одному з її аспектів, на шкоду іншим, не менш важливим граням даного явища.

Дослідження організаційної діяльності почалося ще в давнину, зокрема організаційні ідеї присутні в працях Гесіода, Платона, Аристотеля, Конфуція та їх послідовників. У класичних працях Платона („Держава”, „Закони”) та інших закладені основи теорії організації держави та права. У період розквіту феодалізму переважною ідеологією стає релігія, визнання божественних законів, які визначають поведінку та долю людини, народу, державного устрою, непорушність правових та моральних норм, освячених канонами.

Організація індустріальної цивілізації викликала до життя розвиток різних шкіл теорії організації, в основу яких закладалися виробничі пріоритети. Однак криза індустріальної системи підірвала віру в міцність основних положень пануючої парадигми та підштовхнула наукову думку до активного пошуку нових підходів, в яких на перше місце виходить людина як основна ланка самоорганізованої цивілізації.

Так в епоху індустріалізації виникли наукові школи адміністративного управління (Ф. Тейлор, А. Файоль), прихильники яких розвивали техніко-технологічні аспекти організації, мало замислюючись про соціальний бік управління. У міру вичерпання технократичних резервів організації та

управління все більше визнання отримали школи людських відносин (Е. Мейо, М. Фоллет), в яких людський фактор виступав основним елементом ефективної організації.

У результаті загальнонаукової революції на початку ХХІ ст. формується система поглядів, адекватних постіндустріальному суспільству, в якій одне з провідних місць належить проблемам організації. Закономірності такого розвитку організаційно-управлінської думки простежуються протягом зміни етапів цивілізації. Серед сучасних дослідників структури та управління організацією можна назвати Р.Дафта, У.Мастенбрука; В.Волобуєва, В.Казмиренко, В.Костіна, Н.Костіну, Б.Мильнера, Є.Моргунова, Л.Рибаківа, Г.Сафарова, Е.Смирнова, В.Терещенко, С.Хачатурова, Л.Хижняк, В.Щербина та ін.

Одним із визначних дослідників організації був О.Богданов, який зробив значний внесок у становлення та розвиток науки управління. Він розробив тектологію – всезагальну організаційну науку, яка була першою спробою здійснити системний аналіз функціонування та управління соціальними структурами. В умовах сучасної кризи ідеї організаційної науки стають потрібними. Висхідним пунктом тектології є визнання необхідності підходу до вивчення будь-якого явища з точки зору його організації.

О.Богданов приділяв увагу як проблемі системної цілісності суспільства та його окремих підсистем різного роду, так і розробці особистої тектології – науки про організацію власної життєдіяльності людини.

Відродження інтересу до тектології пояснюється інтересами як науки, так і практики. Все більше зростають прагнення до інтеграції занадто диференційованої сучасної науки, пошуки поєднуючих принципів та моделей. Не менш важливою причиною зростаючого інтересу до тектології є непомірне та все більше прогресуюче ускладнення організаційних процесів у техніці, економіці та в суспільних відносинах. Все складнішою стає світова економічна система. Особливо актуальні знання загальних закономірностей організаційних процесів, розвиток теорії організації в нашій країні, яка

переживає період глибокої організаційної перебудови. Раціональне самооновлення нашого суспільства – це тектологічна необхідність.

Проблематика вивчення організації як культурного феномена походить з традицій Е.Аккофа, Ч.Барнарда, М.Вебера, Я.Зеленського, Т.Парсонса, А.Пригожина, Ф.Селзніка, Г.Саймона, Я.Щепанського та ін.

Організаційна свідомість здатна виявлятися не стільки в процесі організації, скільки в самоорганізації. Механізм самоорганізації стає доступним для вивчення завдяки апарату синергетики, у висвітлення якого значний вклад внесли, зокрема, засновники синергетичної парадигми: С.Капиця, О.Князева, С.Курдюмов, М.Моїсєєв, І.Пригожин, І.Стенгерс, Р.Тома, Г.Хакен, а також В.Арнольд, А.Аршинов, В.Бранський, Л.Бевзенко, В.Бех, В.Василькова, А.Венгеров, Л.Горбунова, А.Давидов, І.Добронравова, О.Донченко, І.Єршова-Бабенко, С.Кримський, О.Куценко, В.Лутай, М.Ожеван, С.Пожарський, М.Попович, І.Предборська, Ю.Романенко, Ю.Романовський, А.Руденко, Ю.Саєнко, Є.Сєдов, Я.Свірський, Т.Титаренко, І.Черненко, С.Шноль, П.Штомпка та ін.

Сформованість організаційної свідомості проявляється в організаційній культурі та її поведінкових показниках. Існує багато розробок західних теоретиків і практиків стосовно проблематики організаційної культури. Цим питанням займались М.Армстронг, Р.Моррон, П.Уотерман, Ф.Харріс та ін. Докладно організаційну культуру розглядає Е. Шейн.

У вітчизняній науці цей аспект управління почали вивчати нещодавно, і впродовж останніх років були опубліковані матеріали таких авторів: О.Бабич, В.Волобуєва, В.Воронкової, А.Гафтанюк, Л.Іванової, М.Новальської, Ю.Палехи, В.Усачова та ін. Серед російських авторів слід назвати С.Болотова, П.Герчанівську, Г.Михайлова, Л.Макарова, В.Міхельсона, Ж.Серкіс, Т.Соломанідіна, М.Сухорукову, М.Яніцкого та ін.

Статусу самостійних дисциплін набули організаційна психологія та організаційна поведінка, які намагаються зрозуміти та навчитися передбачати поведінку людей в організації, а також управляти нею. В цій

галузі відомі праці таких зарубіжних дослідників [40; 48-50; 105; 122; 191 та ін.], а також українських [34; 53; 64; 84; 86 та ін.].

Сьогодні не так багато дослідників визнають та досліджують у своїх працях організаційну свідомість як єдину систему, яка займає певне місце в суспільній свідомості. Так, В.Бех у праці „Человек и Вселенная” підводить онтологічну основу під природну здатність людини бути самоорганізуючим і саморегулюючим суб’єктом, оскільки обґрунтовує наявність у структурі особистості механізму цілеутворення та висуває робочу гіпотезу про наявність специфічного виду свідомості – організаційної [16; 17]. Н.Крохмаль обґрунтовує організаційні рівні системи саморегуляції та форми їх закріплення у свідомості [88; 89]. У роботі В. Андрущенко „Організоване суспільство” можна простежити соціально-філософський аналіз проблем організації та суспільної самоорганізації на прикладі радикальних трансформацій в Україні на рубежі століть [2].

Але, незважаючи на матеріал, накопичений сучасною вітчизняною та світовою теоретичною думкою щодо свідомості та її форм, організаційної культури та цінностей, спроб філософського узагальнення та аналізу організаційної свідомості не здійснювалося.

Свідомість – дуже складне явище, яке не піддається простому опису. З питань про феномен організаційної свідомості у філософській літературі спеціальні дослідження важко знайти. А, отже, є необхідність у синтезуванні існуючих знань про організаційні явища, які сприймаються та закріплюються організаційною свідомістю для пояснення механізму її формування.

Проблемна ситуація полягає в тому, що в культурно-історичному вимірі існує суперечливе уявлення про місце та роль організаційної свідомості у формуванні та життєдіяльності будь-якого суспільства, без наявності якої воно не було б здатне до самоорганізації і саморегуляції життя людини.

Вибір теми дослідження також обумовлений суперечністю між реальним станом організаційної свідомості і недостатнім вивченням механізмів та закономірностей її формування.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота є складовою в розробці наукової проблеми щодо вивчення теми держзамовлення Міністерства освіти і науки України “Саморегуляція соціального організму країни”, яка виконується на кафедрі соціології, управління та євроінтеграції Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова (держреєстрація №0103У000730).

Основна гіпотеза полягає у припущенні, що сутністю організаційної свідомості є усвідомлення потреби людиною узгоджувати власну поведінку з іншими людьми, а зміст її розгортається як самоорганізація життя та логічно упорядкована поведінка людини.

Додаткова гіпотеза полягає у припущенні про те, що організаційну свідомість потрібно розглядати як важливий регулятив поведінки людини в сучасному суспільстві, який проявляється в організаційній культурі людини або колективу і є основним критерієм її зрілості.

Метою дослідження є структурно-функціональний аналіз організаційної свідомості, як явища, що має індивідуальну і колективну форми існування.

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішуються такі **завдання**:

- уточнити поняття “організаційна свідомість”;
- проаналізувати основні наукові підходи до вивчення організаційної свідомості;
- обґрунтувати підходи, принципи, методи та категоріальний апарат дослідження;
- розкрити природу, сутність, зміст та форму організаційної свідомості;
- здійснити морфологічний аналіз організаційної свідомості;

- провести функціональний аналіз організаційної свідомості та механізму її самовиявлення;
- розкрити взаємозв'язок індивідуальної і колективної форм організаційної свідомості;
- виділити критерій та показники зрілості організаційної свідомості;
- провести порівняльний аналіз функціонування організаційної свідомості в різних моделях суспільного розвитку (На прикладі Німеччини, Франції, України).

Об'єктом дослідження виступає свідомість як вищий рівень духовної активності людини.

Предметом дослідження є формування та функціонування організаційної свідомості.

Методологічною базою дослідження є комплексний підхід до вивчення організаційної свідомості, що проявляється у двох аспектах – морфологічному та функціональному аналізі. Морфологічний аналіз організаційної свідомості забезпечується діалектикою, як методом, який допомагає досягнути організаційну свідомість через єдність протилежностей; принципами системності, цілісності і структурності, а також системного, структурного та діяльнісного підходів, синергетики, що узагальнюють вивчення загального змісту, особливостей, структури організаційної свідомості взагалі та форм її існування зокрема, їх діалектичного зв'язку, а також критерію та показників зрілості організаційної свідомості. Функціональний аналіз доповнює морфологічний дослідженням функцій організаційної свідомості як проявів її життєдіяльності. Загальна структура роботи побудована як реалізація методу сходження від абстрактного до конкретного.

Завдяки вищенаведеному методологічному інструментарію, відкривається перспектива використання у дослідженні різних за світоглядною орієнтацією праць вітчизняних і зарубіжних фахівців з філософії, філософської антропології, соціальної філософії, психології,

культурології, права, державотворення, менеджменту тощо. Емпіричною основою концептуальних узагальнень став широкий масив результатів наукових досліджень, залучених з інших галузей знань – соціології, історії, культурології, соціальної психології та менеджменту.

Наукова новизна дисертації полягає в тому, що дисертація є першим комплексним дослідженням природи, сутності, змісту та форми організаційної свідомості, її сучасного стану і реальних перспектив функціонування.

Результати дослідження, що резюмують наукову новизну і виносяться на захист, можуть бути сформульовані у вигляді окремих тез:

- вперше в українській філософській думці розроблена цілісна концепція організаційної свідомості, сутність якої полягає у формуванні узагальненої картини існування даного феномена, що визначений як осмислення та переживання людиною впливу організаційних ідей, знань, поглядів, цінностей, норм поведінки, почуттів тощо на процеси утворення, упорядкування та вдосконалення структур повсякденності;
- на основі виділених підходів – тектологічного, управлінського, психологічного, поведінкового, педагогічного, культурологічного, аксіологічного – запропоновано визначення природи (семантична реальність, носієм якої є смисл, а саморух її проявляється як явище смислогенезу), сутності (полягає у відображенні та осмисленні процесу внутрішнього впорядкування, узгодженості взаємодії більш-менш диференційованих та автономних частин цілого, що обумовлена його будовою), змісту (сукупність процесів упорядкування та спрямування діяльності тієї чи іншої системи на основі організаційних ідей, поглядів, почуттів) та форми організаційної свідомості (індивідуальна та колективна);
- у процесі морфологічного аналізу вперше розкрито структуру організаційної свідомості, яка розглядається в особистісному та суспільному вимірах, і запропоновано узагальнюючу модель організаційної свідомості, всі елементи якої (організаційні погляди, принципи, норми, цінності тощо) між

собою органічно взаємопов'язані, а інтегральним ядром їх системи визначені організаційні переконання, організаційні цінності та ціннісні орієнтації;

- на основі функціонального аналізу організаційної свідомості дістала раціональне обґрунтування система функцій організаційної свідомості та побудована оригінальна концептуальна модель її функціонування, яка формується на основі так званого „управлінського циклу”, замкненого на мету. Центральний системоутворюючий компонент такого циклу – прийняття рішень, що реалізується на індивідуальному рівні за допомогою цілеутворення в процесі самоменеджменту особистості, та, відповідно, цілепокладання – на колективному рівні в процесі управління (соціального, державного, корпоративного). Поза вказаним циклом організаційна свідомість самовідтворюється в процесі самоорганізації особистості та самоорганізації соціальних процесів;

- поглиблене уявлення про форми організаційної свідомості людини і суспільства. Їх єдність полягає, *по-перше*, в тому, що обидва явища володіють здатністю відображати відносини, які складаються між людьми, крізь призму впорядкованості; *по-друге*, вони формуються та розвиваються в процесі діяльності і впливають на цю діяльність, визначають та регулюють її; *по-третьє*, суспільна та індивідуальна свідомість пов'язані з мовою, за допомогою якої від покоління до покоління передається організаційний досвід людей; *по-четверте*, їх об'єднують належні їм функції (самоорганізації, управління); *по-п'яте*, суспільна та індивідуальна організаційна свідомість містять у собі раціональну (знання, поняття, судження) та емоційну (почуття, схильності, мотиви) сфери тощо. Відмінності між суспільною та індивідуальною організаційною свідомістю полягають в об'ємі, формах, засобах і часі існування, в закономірностях формування та в інших характеристиках;

- у роботі логічно обґрунтовано, що критерієм сформованості організаційної свідомості є організаційна культура та виділені основні показники зрілості повсякденної і професійної індивідуальної організаційної

культури, а також особливості її виявлення у внутрішній та зовнішній стратегії колективного носія (фірми, суспільства);

- запропоновано порівняльний аналіз особливостей сформованості організаційної свідомості представників Німеччини, Франції та України. Виявлена специфіка функціонування організаційної свідомості в різних умовах суспільного розвитку, вплив історичних та культурних факторів на її формування. Проаналізовані основні тенденції та протиріччя в організаційній свідомості та культурі українців, які заважають успішності в економічній та політичній життєдіяльності держави, а також специфіка організації свідомості представників західного та східного регіону країни.

Теоретичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони дають можливість поглибити осмислення сутності форм свідомості, зокрема організаційної, формування якої є важливою передумовою для ефективного функціонування системи будь-якого рівня, наприклад, державного, регіонального, галузевого, корпоративного тощо. Реалізований у дисертації науково-теоретичний підхід створює реальні можливості пошуку ефективних шляхів практичного вирішення проблем реформи системи управління українського суспільства.

Отримані результати дослідження можуть бути використані в подальшій розробці філософсько-антропологічних проблем суспільної свідомості взагалі та організаційної зокрема.

Практичне значення роботи полягає в тому, що її висновки можуть бути використані в державних проектах розбудови громадянського суспільства і становлення системи місцевого самоврядування в Україні та інших програмах реконструкції системи управління. Функціональний аналіз організаційної свідомості, критерії та показники її зрілості можуть бути використаними в процесі вдосконалення роботи з персоналом в умовах ринкових перетворень діяльності підприємств.

Основні висновки дисертації можуть бути ефективно реалізовані при розробці спецкурсів, навчально-методичних програм, посібників та науково-

довідникової літератури з філософських, соціологічних, управлінських та психологічних наук у вищих навчальних закладах України.

Особистий внесок здобувача в розробку даної теми полягає у створенні концепції формування та функціонування організаційної свідомості; проведенні її морфологічного та функціонального аналізів, на основі яких виділено критерій та розроблено показники зрілості організаційної свідомості.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і висновки дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри соціології, управління та євроінтеграції Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова, на ряді науково-практичних конференцій, а саме: Міжнародній науково-практичній конференції „Проблеми виховання дітей та молоді в умовах сучасного полікультурного суспільства” (*Артек, 2004*); IV Міжнародному семінарі „Проблеми управління багатоетнічними співтовариствами в умовах глобалізаційних та цивілізаційних викликів” (*Алушта, 2005*); VIII Всеукраїнській науково-практичній конференції „Молодь, освіта, наука, культура і національна самосвідомість” (*Київ, 2005*); Міжнародній науковій конференції „Наука. Синергетика. Освіта” (*Суми, 2005*); Науково-практичній конференції „Педагогічна освіта України: національні традиції та європейські інновації” (*Київ, 2005*); Міжнародній науковій конференції “Другі міжнародні драгоманівські читання” (*Київ, 2006*).

Публікації. Основні висновки дисертації викладено в 11 наукових публікаціях, 6 з яких містяться у фахових виданнях ВАК України.

Структура і обсяг роботи. Відповідно до мети та завдань дослідження дисертаційна робота складається зі вступу, двох розділів (які поділяються на підрозділи), висновків та переліку використаних джерел (205 позицій). Обсяг роботи - 195 сторінок, основна частина дисертації - 180 сторінки.

РОЗДІЛ І

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СВІДОМОСТІ

Метою даного розділу є методологічний аналіз явища організаційної свідомості, а саме: визначення поняття „організаційна свідомість” у науково-філософській спадщині, виділення наукових підходів до дослідження природи, сутності, змісту та форм організаційної свідомості, розробка методологічної бази дослідження.

1.1. Визначення поняття „організаційна свідомість” у сучасній теоретичній спадщині

Метою даного підрозділу є уточнення головного поняття дослідження, яким є незвичний термін – „організаційна свідомість”. Досягнення цієї мети потребує виконання таких завдань: по-перше, виявити сутність та зміст двох складових поняття, а саме „свідомість” та „організаційне”; по-друге, проаналізувати їх взаємообумовленість у складі цілого.

На шляху обґрунтування вказаної проблеми є декілька обставин, які її ускладнюють. По-перше, ускладнює завдання те, що у вивченні свідомості не завжди вдається виділити власне філософські аспекти. Свідомість, як відомо, є предметом дослідження цілого ряду наук, як гуманітарних і суспільствознавчих (філософія, соціологія, психологія та ін.), так і природничих (фізіологія, нейропсихологія, кібернетика, фізика тощо).

Друга обставина полягає в тому, що свідомість – це вельми дивне явище, яке, на думку М.Мамардашвілі, нібито „...існує і в той же час неможливо схопити, уявити як річ. Тобто про свідомість, у принципі, неможливо побудувати теорію. Ні у вигляді граничного філософського поняття, ні у вигляді реального явища, що описується психологічними та

іншими засобами, свідомість не піддається теоретизуванню та об'єктуванню” [109, 3]. Тому філософії, як стверджує філософ, залишається лише один шлях міркування про подібного роду явища, а саме використовуючи непряму, опосередковану мову опису, спираючись на вже існуючі правила та уявлення, що стосуються роздумів про подібного роду явища.

Але найголовнішою проблемою саме даного дослідження є обґрунтування, перш за все, існування такої форми свідомості, як організаційна.

Отже, необхідно виявити сутність феномена свідомості та дати його визначення. Але спочатку розглянемо позиції авторів, спробуємо виявити в них спільне і відмінне.

Небагато філософських категорій відрізняються такою складною та суперечливою долею, як свідомість. Її природа ввїбрала багато значень.

Сам термін “свідомість” виникає досить пізно. Спочатку для її визначення використовувався термін „душа”. Ще в глибокій давнині склалися уявлення, що нібито „в організмі людини діє деяка особлива надприродна сила – душа, яка є носієм (та причиною) її думок, почуттів, бажань” [165, 11].

Уся історія філософської антропології представляє собою спробу розкрити тайну душі людини.

У давньогрецькій філософії душа розглядалася як повітря, або як вогонь, або як рух тонких атомів. Для Платона душа – одвічна ідея, безсмертна сутність, що відділена від тіла. Для людини, що володіє свідомістю, ідея – це форма відображення зовнішнього світу, яка включає усвідомлення мети і перспективи її подальшого пізнання та практичного перетворення.

Загальну основу поглядів про душу Аристотеля утворює його відомий трактат „Про душу”, в якому він аналізує різні сторони психіки. На думку Аристотеля, „...Пізнання душі багато сприяє пізнанню всілякої істини, особливо ж пізнанню природи. Адже душа є немов початок живих істот” [3,

371].

Для Аристотеля душа – організуючий принцип органічного життя. Кожна галузь або рівень органічних функцій мають свою душу. Тіло – це організм, оскільки воно – сукупність органів або знарядь душі; душа – сутність тіла [165, 15].

Уявлення про душу, як надприродну силу, збереглися в різних релігійних віруваннях. Порівняння текстів Біблії та Корану дозволяє зробити висновки, що свідомість як теологічна категорія не зустрічається в них, але її смислове значення міститься саме в поняттях „дух”, „душа”, „світло” та ін., які й характеризують свідомість.

М.Бердяєв писав: „Дух є ніби подих Бога, що проникає в сутність людини та повідомляє їй вищу гідність, вищу якість її існування, внутрішню незалежність та єдність” [13, 367].

Цікаве у світлі даного дослідження зауваження зробив О. Богданов з приводу використання слова „душа” в російській та інших споріднених мовах. Якщо уважно прослідкувати, – це дає розгадку однієї з найтемніших таємниць науки та філософії. Слово „душа” вживається в смислі „організатор” або „організуючий початок”, наприклад, така-то особа – „душа” такої то справи або спільноти, тобто активний організатор ходу роботи або життя організації; „любов – душа християнства”, тобто його організуючий початок тощо.

Таким чином, ясно, що „душа” протиставляється тілу саме як його організатор або організуючий початок, тобто, що тут „просто перенесення на людину або на інші предмети поняття про певну форму співробітництва”, поділу організатора та виконавця, або авторитарного трудового зв’язку. А це і є дійсне рішення питання про те, як виникла ідея „душі” [20, 93].

Тож, за допомогою основних понять „дух”, „душа”, „ідея”, які є одними з основних у філософській антропології, маємо змогу здійснювати пізнання свідомості. У сутності питання про душу зводяться до питання про природу свідомості.

У розвиток конкретно-наукового знання (психології, фізіології, антропології тощо) уявлення про душу починають конкретизуватися, і в XVII ст. з'являється термін „свідомість”, який став використовуватися як у філософії, так і в інших різних науках.

Вважається, що у філософії поняття свідомості вперше формується Декартом і для подальших століть залишається центральним. На відміну від „душі” Аристотеля Декарт виділяє поняття свідомості з більш широкої сфери психічного, та з розвитком наукового знання про людину неспівпадіння понять свідомості й психіки ставало все глибшим.

Важливо розрізняти філософське розуміння свідомості і психологічне. У філософському смислі маємо на увазі увесь внутрішній світ людини, всі психічні процеси та рівні психіки. У психології поняття свідомості означає лише один із рівнів психіки. У свій час З.Фрейд зробив відомий внесок у науку про людину, завдяки якому психіку почали розуміти як динамічну багаторівневу структуру, яка складається не тільки зі свідомості, а ще з двох підрівнів – несвідомого та підсвідомого [182]. Таким чином, на прикладі відомої фрейдівської моделі психіки бачимо, що у філософії та психології поняття свідомості не співпадають.

Спроби пізнати, визначити, з'ясувати природу свідомості не припиняються. Діапазон таких спроб та місць, де шукають свідомість, надзвичайно широкий. Сьогодні в науковій літературі можна знайти понад декілька десятків її визначення.

Так існують спроби визначення свідомості через функціонування складноорганізованої матеріальної системи – людського мозку. Наприклад, А. Спіркін пише, що свідомість – це „...вища, властива тільки людині та пов'язана з мовою функція мозку, яка полягає в узагальненому, оціночному і цілеспрямованому відбитті та конструктивно-творчому перетворенні дійсності, в передбаченні їх результатів, в розумному регулюванні та контролюванні поведінки людини” [165, 83].

По суті аналогічне визначення поняттю свідомості, але коротше, дає

Є.Шорохова: „Свідомість – це вища, пов’язана з мовою функція мозку, яка представляє собою специфічно людську форму відбиття об’єктивного світу” [195, 5]. Дещо відмінну дефініцію свідомості дає М.Жуков: „Свідомість – це продукт суспільно-історичного розвитку, функціональна властивість мозку, ідеальне відображення дійсності, регулятор цілеспрямованої діяльності людини” [59, 118].

Інша група значень свідомості виражає специфіку будови її внутрішнього світу – ідеальних явищ (феноменів), актів та станів, структур та процесів. Функціонування свідомості забезпечує людині можливість виробляти узагальнені знання про зв’язки, відносини, закономірності об’єктивного світу, ставити цілі та розробляти плани, які передують її діяльності в природному і соціальному середовищі, регулювати та контролювати емоційні, раціональні і предметно-практичні відносини з дійсністю, визначати ціннісні орієнтири свого буття та творчо перетворювати умови свого існування [128, 159].

Звернемося до „Філософського енциклопедичного словника”, в якому дається таке визначення поняття „свідомість”: „...вищий рівень духовної активності людини як соціальної істоти. Своєрідність цієї активності полягає в тому, що відображення реальності у формі почуттів та мислених образів передбачає практичні дії людини, надає їм цілеспрямований характер. Об’єктивний світ впливає на людину та відображається у вигляді уявлень, думок, ідей, духовних феноменів, які створюють зміст свідомості, що закріплюється у продуктах культури” [180, 596].

Також свідомість визначають через суб’єктивну реальність, що протистоїть об’єктивній реальності або через ідеальну діяльність, що протилежна предметно-матеріальній діяльності. Наприклад, вітчизняний психолог О.Леонт’єв свідомістю називає “картину світу, що відкривається суб’єкту, в яку включений він сам, його дії та стани” [95, 124-125]. В.Бехтерев під свідомістю розуміє „те суб’єктивне забарвлення, або той внутрішній, безпосередньо нами сприйнятий стан, яким або якими

супроводжуються багато з наших психічних процесів” [18, 204].

Як “ідеальне відображення, що формується та розвивається в процесі історичного розвитку людини” визначає свідомість Б.Ломов [103, 175]. Його продовжують автори сучасного підручника з філософії: „Свідомість – це здатність ідеального відтворення дійсності, реального світу, яка передбачає наявність специфічних механізмів і форм такого відтворення на різних його рівнях” [158, 138].

До наступної групи значень свідомості можна віднести визначення, що розглядає її як: „специфічний прояв духовної життєдіяльності людини, пов’язаної з пізнанням, яке робить відомим (свідомим), знаним зміст реальності, що набуває предметно-мовної форми знання” [181, 567]. Знання визнають „ядром” свідомості, способом її існування; свідомість предстає як універсальна здатність людини набувати знання, перетворювати регуляцію і ціннісні орієнтації людей, спілкуватися та обмінюватися досвідом і передавати його від одного покоління іншому.

Ще одну групу складають визначення свідомості, що характеризують її спрямованість. Свідомість завжди є усвідомлення буття в будь-яких проявах, вона може бути орієнтована як на зовнішній світ буття людини, так і на його внутрішній світ. Таким чином, свідомість стає всезагальним та необхідним способом організації і вираження відносин людини до світу, до іншої людини та до самої себе зі всіма властивими їй конкретними і різноманітними значеннями. В останньому випадку спрямованість свідомості фіксується в актах інтроспекції (самопостереження): самопізнання, самоаналізу, саморефлексії, самооцінки, саморегуляції і т.п. [128, 159].

Так, на думку колективу дослідників, на чолі з В.Кременем, свідомість – це „вища, специфічно людська форма саморегуляції взаємовідносин зі світом (зовнішнім і внутрішнім) – природою, суспільством, людини з іншими людьми, самою собою, яка полягає у створенні і використанні ідеальних образів світу за допомогою розумових, емоційних, вольових процесів у їх єдності та одночасно у наданні ідеальним образам певного змісту за

допомогою процедур рефлексії і самосвідомості, у виробленні певного ставлення до світу – раціонального, емоційного, морального та естетичного” [177, 360].

Отже, поняття “свідомість” хоча і складне, але в ньому можна виявити декілька груп значень, щойно наведених нами. На основі основних характеристик свідомість можна розуміти через:

- функціонування людського мозку;
- суб’єктивну реальність або ідеальну діяльність;
- процес пізнання;
- спрямованість на зовнішній та внутрішній світ.

Таке розуміння свідомості найширше представлене в академічній науці та увійшло до навчальної літератури. Але останнім часом відчувається потреба в осмисленні нових підходів. Виникли численні нові моделі свідомості, в яких враховуються відкриття конкретних наук та можливості їх використання до вивчення свідомості. У них свідомість визначається як універсальна властивість Всесвіту, як онтологічна семантична реальність, або як активний учасник формування фізичної реальності, як частина космічної свідомості (В.Бех, В.Вернадський, С.Гроф, В.Келасьєв, В.Налімов, П.Саппес та ін.).

Виходячи з цього, всі підходи до визначення поняття свідомості та її природи сьогодні можна звзвити до двох альтернативних. Згідно з першим, свідомість розуміється як властивість людського мозку та людської діяльності, що має соціально-історичну природу. В межах іншого підходу свідомість є універсальною властивістю Всесвіту. Синтез обох підходів поглиблює наші уявлення про людину, її свідомість та оточуючий світ.

Розглянуті вище підходи та особливості свідомості найповніше, на нашу думку, можна відобразити в такому її визначенні: свідомість – властива лише людині форма осмислення об’єктивної дійсності та свого власного буття, засіб її відношення до світу та самої себе.

Не менш складним моментом є визначення терміна „*організаційне*”,

який є прикметником і тому уточнює, яке саме явище мається на увазі. Сутність та зміст цього поняття обумовлює специфічний характер організаційної свідомості.

Для уточнення даного терміна необхідно звернутися до визначення фундаментальнішого поняття – „організація”, оскільки воно стало загальнонауковим та спирається на матеріал багатьох наук.

За останнє десятиріччя організація стала об'єктом багатьох теоретичних досліджень, про важливість яких свідчить зростаюча кількість публікацій вітчизняних авторів та перекладених праць з даного питання [48; 72; 75; 84; 150 та ін.].

Нині поняття „організація” широко вживається в багатьох науках (філософії, соціології, менеджменті, економіці тощо) та в практичній діяльності.

Одним із факторів, що вплинули на значущість постановки проблеми в розумінні терміна “організація”, є й те, що в нових курсах, зокрема „Соціологія організацій”, „Психологія організацій”, „Менеджмент організацій”, „Організаційна поведінка”, „Організаційна психологія” тощо, які отримали статус навчальних дисциплін, міститься декілька методологічних протиріч та недопрацьованих моментів. До числа таких проблем, які потребують подальшого обґрунтування, відноситься проблема сутності організації.

Існування природного світу пов'язано з наявністю всезагальних організаційних першооснов (хоча і відносних), нескінченні комбінації яких складають безліч об'єктів матеріального світу. Пізнання природи оточуючих явищ, устрою, принципів та форм її організації є основною сферою інтересів людства.

З появою крупного машинного виробництва створюються умови для реального формування науки про організацію виробництва та перетворення її в активний фактор створення матеріальних благ, з'являються спроби створення теорії організації виробничих процесів та теорії організації

підприємства. Теорія організації поступово проникає в усі сфери соціального життя – в матеріальне виробництво, економіку, політику, будівництво, у сферу управління, в систему освіти і т.д. Розширення об'єму цього поняття призвело до того, що воно стало багатозначним.

Розглянемо поняття організації докладніше.

Г.Югай у роботі „Общая теория жизни” пише: „Слово „організація” походить від давньогрецького „органон”, що значить частина організму, яка виконує певні функції цілого, або від латинського „органум”, що значить знаряддя або інструмент для досягнення певних цілей, результатів. В обох випадках під “організацією” розуміється взаємодія частини і цілого” [199, 95].

Звернемося до „Філософського енциклопедичного словника”, який дає таке, на наш погляд, найбільш вдале, визначення поняття „організація”: „Організація (Organization від лат. Organizo – повідомляю чіткий вигляд, улаштовую):

- 1) внутрішня упорядкованість, узгодженість, взаємодія більш-менш диференційованих та автономних частин цілого, обумовлених його будовою;
- 2) сукупність процесів або дій, що ведуть до утворення та вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого;
- 3) об'єднання людей, які спільно реалізують програму або мету і діють на основі певних правил та процедур” [180, 448].

У визначенні авторів „Філософського енциклопедичного словника”, за редакцією В.Шинкарука, „організація – форма усталеного взаємозв'язку елементів системи відповідно до законів її існування; процес або стан упорядкування, будова, тип функціонування системи тощо. Основними характеристиками організації є упорядкування і спрямованість упорядкування” [181, 453].

Таку ж багатозначність пропонують словники іноземних слів, де організація – (франц. organisation) – 1) будова, устрій будь-чого; 2) сукупність людей, груп, об'єднаних для досягнення певної мети, вирішення

певного завдання на основі принципів поділу праці, розподілу обов'язків та ієрархічної структури, громадське об'єднання, державна установа [155, 358].

Дієслово „*організувати*”, що виражає дію по утворенню чого-небудь, означає – 1) влаштувати, з'ясувати, створити, поєднати в єдине ціле; 2) упорядкувати, надати будь-чому планомірності, наприклад, організувати свою роботу [156, 458].

Поняття організації може означати об'єкт, властивості об'єкта та діяльність (процес) і вживається для позначення різних семантичних категорій: соціальної організації або інституту (статика) і процесу управління як упорядковуючої та свідомо координуючої діяльності (динаміка).

За висловом В.Терещенка, під „організацією” розуміється структура, кістяк, у межах якого здійснюються певні заходи. „Організація – це статика справи» [172, 12]. В.Костін і Н.Костіна зазначають, що організація являє собою „єдність у різноманітті, тому її можна визначити як упорядкованість множини процесів між множиною елементів у часі та просторі, завдяки чому здійснюється їх відтворення та може мати місце ефект системного процесу” [84, 68].

На думку Г.Ш.Сафарова, організація – завжди тільки процес, тільки спосіб створення системи; забезпечення координації, взаємодії, взаємозалежності та зв'язків її елементів; адаптації та еволюції системи в умовах зовнішнього середовища, що є невід'ємною частиною, органічним продовженням самої системи [150].

Український дослідник В.Казміренко, систематизуючи напрями аналізу організації та концепції їх побудови, визначив значення та об'єм терміна “організація” в поглядах деяких дослідників [72, 22-27]. Так, М.Вебер визначає організацію як інструмент для досягнення групових цілей. Т.Парсонс, Ф.Селзнік, Ч.Перроу, Е.Акофф – як єдине ціле, функціональну гомеостатичну систему.

Інші дослідники дають неоднозначні визначення поняття організації. Наприклад, Я.Щепанський розглядає організацію як: 1) об'єднання людей,

які прагнуть до реалізації мети організованим способом; 2) способи керівництва та координації, гармонізація цілей та спрямування їх результатів на досягнення мети; 3) функціонування спільнот як системи способів (зразків) діяльності, засобів соціального контролю, соціальних ролей та систем цінностей, що забезпечує спільне життя членів спільноти, гармонізує прагнення та дії, встановлює допустимі способи задоволення потреб, вирішує проблеми та конфлікти, забезпечує порядок соціального життя.

Я.Зеленський визначає організацію як: 1) ознаку об'єкта, організаційну структуру взагалі; 2) категорію об'єктів, яким належать атрибутивні значення; 3) результат процесу організації, перетворення організаційної структури у відповідності з критерієм сприяння успіху цілого.

Російський дослідник А.Пригожин дає такі визначення: 1) стаціонарний об'єкт – штучні об'єднання інституційного характеру з окресленими функціями та статусом; 2) процес-діяльність з розподілення функцій, налагодження зв'язків, координація; 3) ступінь упорядкованості – структура, будова, тип зв'язків як специфічний спосіб поєднання частин, тобто властивість цілого.

Як видно, в дослідженнях різних вчених існує деяка єдність поглядів відносно поняття “організації”, яку можна представити як: 1) *процес* або діяльність з розподілу функцій, налагоджування зв'язків, координування, а також інструмент або засоби керівництва та координування, гармонізації цілей та спрямування їх результатів на досягнення спільної мети; 2) *результат* процесу організації, ступінь упорядкованості; 3) *систему*, або як множину елементів, що знаходяться між собою у відношеннях і зв'язках, утворюють певну цілісність, єдність.

Останнє значення організації по суті можна застосувати до таких понять, як підприємство, установа, фірма, спільнота тощо, як об'єднання людей, що виростало із людських потреб у кооперації зусиль, для досягнення своїх особистих цілей у зв'язку з наявністю цілої низки фізичних, психологічних і соціальних обтяжень. Причому організації можуть бути

формальними та неформальними. Критерієм поділу є наявність або відсутність адміністративно-юридичного статусу, що ставлять індивіда в залежність від функціональних зв'язків та норм поведінки.

Але в даному дослідженні ми будемо уникати вживання поняття „організація” в значенні об'єднання людей, які спільно реалізують деяку програму або мету і діють на основі певних процедур.

Найповніше смисл поняття організації, на наш погляд, відображають перше і друге визначення, а саме значення організації як діяльності чи процесу та результату цього процесу, ступеня упорядкованості. Вони містять спільну частину, що полягає в сукупності процесів або дій, які ведуть до утворення або удосконалення взаємозв'язків між частинами цілого, їх внутрішньої упорядкованості та узгодженості. Поєднання обох визначень в єдине ціле може найповніше відобразити смисл поняття „організація”. Упорядкованість або організованість виявляється в узгодженості структур та елементів, які беруть участь у взаємодії, за їх якістю, величиною, функціями, часовим та просторовим параметрами.

Узагальнене визначення „організації”, на наш погляд, дав Г. Сафаров, який зазначив, що організація – це „сукупність форм, явищ і процесів, які визначають утворення та удосконалення єдності різноманітних внутрішніх і зовнішніх властивостей та відносин об'єктів матеріального світу, їх стабільне функціонування та еволюцію” [150, 93].

Таке визначення поняття організації охоплює увесь спектр систем матеріального світу, від елементарних часток, полів, атомів, молекул, машин та механізмів (створених працею людини) до геологічних систем, планет, зірок, галактик, а також особливих типів матеріальних систем – живих матерій та соціально-організованих матерій (суспільств).

Нагадаємо, що системний аналіз дозволяє розрізняти матеріальні та абстрактні системи. Перші – системи неорганічної природи (фізичні, геологічні, хімічні та ін.) і живі системи (найпростіші біологічні системи, організми, види, екосистеми); особливий клас матеріальних живих систем –

соціальні системи (від найпростіших соціальних об'єднань до соціально-економічної структури суспільства). Абстрактні системи – поняття, гіпотези, наукові знання про систему, мовні, формалізовані, логічні символи та ін. Наше визначення поняття „організація” охоплює і матеріальні й абстрактні системи. Воно має всеохопний характер.

Відповідну ідею вперше запропонував О.Богданов у праці „Всезагальна організаційна наука” [20; 21]. Тектологія (від грецької τέκτοη – будівник, творець та logos – вчення; наука про організацію, будівництво всього суцього) вивчає найзагальніші форми, принципи та закономірності організації явищ та процесів, а також способи їх застосування у вирішенні завдань пізнавальної діяльності.

Сьогодні методологічний потенціал тектології тільки розкривається для сучасної науки. О.Богданов спрямував свою увагу на недосконалість традиційної механістичної картини світу, яка відрізняється фрагментарністю та роздробленістю, що формували роз'єднані галузі спеціалізованих наук. Він почав розробку своєї тектології ще в період, коли проблеми розвитку та виживання суспільства не стояли з нинішньою гостротою.

В основу своєї науки вчений поклав всезагальний принцип організації, який властивий, на його думку, різним процесам та явищам оточуючого нас світу. Виділені О.Богдановим закономірності, принципи, механізми і форми організації були призначені ним для виконання функції узагальнення накопиченого людським суспільством системно-організаційного досвіду з вирішення різноманітних проблем, що стоять перед людьми. Метою створення тектології було припинення безцільної розтрати сил та ресурсів суспільства, що викликано уривчастістю і дублюванням наукових знань, розробки наукової системи, об'єднаної єдиними принципами та інтегруючої різні галузі науки в єдине ціле. О.Богданов так обґрунтовує положення про всезагальність організаційного принципу: „організація зовнішніх сил природи, організація людських сил, організація досвіду. ... У людства немає іншої діяльності, окрім організаційної, немає інших завдань, окрім

організаційних. Отже, всі інтереси людства – організаційні. А звідси виходить: не можлива та і не повинно бути іншої точки зору на життя та на світ, окрім організаційної” [20, 105].

Головні праксеологічні постулати організаційної науки – спрямованість на соціальну практику, слугування суспільству, оптимальна організація життя людей. У тектології вчений бачив універсальну прикладну науку, яка дозволяє оптимально вирішувати всі життєві завдання, що постають перед людським суспільством. Сам О.Богданов так коротко висловив сутність своєї науки: „справа полягає в перетворенні світу, про зміну його форм. Що таке ці форми? Вони результат різного поєднання тих самих активностей – опір, вони їх „комплекси” або „системи”. У безперервній взаємодії, то руйнуючи один одного, то знову комбінуючись, вони змінюються та розвиваються. Ця зміна регулюється законом підбору: зникають форми „менше пристосовані”, утримуються „більше пристосовані” до свого середовища. А більше пристосовані – це значить більше організовані, ті, які поєднують більш значну суму активностей – опір у більш стрункому поєднанні” [117, 111].

Основне поняття тектології О.Богданова – „організація”. Це виходить із самої назви науки, а також методів та підходів до вирішення будь-якого пізнавального, або практичного завдання, вирішення якого він бачить у доцільному, найоптимальнішому розташуванні елементів, їх складових.

Але багато дослідників звертають увагу на те, що в праці О.Богданова відсутнє чітке визначення цього центрального поняття, не дивлячись на численні приклади прояву світового організаційного процесу. Так, П.Плютто вважає, що „воно виходить лише непрямо із загального контексту тектологічних роздумів О.Богданова. Спроби дати визначення призводять лише до одного вже недефініційованого поняття – доцільності „самої-пособі”: організованість ... як доцільний зв'язок, доцільні відносини” [134, 60]. О.Богданов у своїй праці говорить про непридатність такого визначення та розкриває зміст понять „організованість-дезорганізованість”, зводячи їх сутність до поєднання активностей, взятому з його практичного боку. В його

формулюванні це звучить так: „Організоване ціле практично більше суми своїх частин” [20, 114]. У даного визначення є свій підтекст – мова йде про життєздатність та здатність даного організаційного комплексу вижити і розвиватися в протистоянні та боротьбі з оточуючим середовищем.

Частіше всього, вказує О.Богданов, термін „організація”, „організовувати” вживається тоді, коли мова йде про людей, їх працю та зусилля. Наприклад, „організувати дослідження”, „виробництво”, „підприємство”, „захист” та ін., тобто згрупувати людей для якої-небудь мети, координувати та регулювати їх дії в дусі доцільної єдності [20].

Тепер важливо розкрити зміст цього терміна, щоб наблизитися до теоретичного обґрунтування сутності, змісту та форми організаційної свідомості. На наш погляд, дати визначення цього поняття можна у вузькому та широкому значенні.

Вузьке значення організаційної свідомості – це відображення впливу цінностей, норм поведінки, установок, культури та досвіду певної організації, яка оточує або до якої відноситься людина. Така характеристика має практичніше значення і саме в такому розумінні повинна використовуватися науками, що вивчають проблеми організації як об’єднання людей, які спільно реалізують програму або мету та діють на основі певних правил і процедур.

Така свідомість може піддаватися маніпуляції, може проектуватися та формуватися керівництвом; вона, як і організаційна культура, є певною з’єднуючою силою персоналу організації; також свідомість пов’язана з організаційною ефективністю та успіхом діяльності підприємства і залежить від суспільної свідомості.

Кожну людину постійно оточують організаційні структури (родинні, виробничі, суспільно-політичні, соціально-економічні тощо), які для неї є організаційним середовищем. Кожна організаційна структура прагне до ефективності при досягненні своїх цілей, вимагаючи від своїх членів виконання тих норм і правил, які є загальноприйнятими, і в цілому поводити себе у відповідності з тим, що наказує формальна структура, яка обмежує і

визначає поведінку людини в організації. Таким чином, організаційне оточення впливає на свідомість людини, спонукаючи її до конкретних дій, які спрямовані на саме ж організаційне оточення, і які змінюють його стан [17, 38].

Широке визначення має більш загальнофілософський характер, та близьке до точки зору автора загальної теорії організації – О.Богданова. **Організаційна свідомість** – це осмислення та переживання людиною процесів утворення, упорядкування та удосконалення структур повсякденного буття; це сукупність організаційних ідей, знань, поглядів, почуттів тощо відносно упорядкування та спрямування діяльності тієї чи іншої системи.

Отже, наш аналіз виводить нас на ідею застосування терміна **“організаційна свідомість”** у значенні осмислення та переживання людиною впливу організаційних ідей, знань, поглядів, цінностей, норм поведінки, почуттів тощо на процеси утворення, упорядкування та вдосконалення структур власного життєвого світу.

Підсумовуючи, зазначимо, що поява нового поняття в системі категорій філософської антропології, на наш погляд, є цілком обґрунтованою і відбиває процес подальшого поглиблення наукового пізнання закономірностей та особливостей суспільного розвитку і розвитку особистості.

Тепер можна перейти до аналізу підходів, що склалися у вітчизняній та світовій теоретичній думці відносно напрямів та способів вивчення явища організаційної свідомості.

1.2 Наукові підходи до вивчення організаційної свідомості

Мета даного підрозділу полягає в систематизуванні основних підходів до вивчення організаційної свідомості, які сьогодні віддзеркалені в науковій літературі. Систематизації завжди відносні, але це необхідний крок, який дозволяє задовольнити науково-пізнавальну потребу в узагальненні та представити хід розгорнутого пошуку, розвитку багатоаспектності проблеми.

Представники різних наукових спрямувань давно намагаються досягнути явище організаційної свідомості, але через аналіз її різних сторін та структурних елементів, що дозволяє виявити значимість різних компонентів, їх вагу в структурі організаційної свідомості, але не дає повного уявлення про неї.

Сьогодні існують різноманітні наукові галузі, які вивчають організаційні явища та процеси. Взагалі коло проблем, які приховані під різними назвами, приблизно однакове, а термінологічна відмінність зазвичай відображає лише різну розстановку акцентів.

У сучасній філософській, психологічній, педагогічній, управлінській та іншій літературі досить часто широко висвітлюються похідні характеристики організаційної свідомості, такі як: організаційна культура, організаційний розвиток, організаційна психологія, організаційний досвід, організаційна поведінка, організаційний клімат, організаційні принципи і методи, організаторська діяльність, організаторські здібності, якості, вміння і навички та багато інших.

На наш погляд, доцільніше буде систематизувати наукові підходи до вивчення предмета даного дослідження за галузевим принципом, тобто уявлення про організаційну свідомість з точки зору різних наук: психології, педагогіки, культурології, аксіології, тектології, менеджменту тощо. Такий поділ – умовний, оскільки насправді названі науки взаємозбагачуються та не можуть розвиватися у відриві одна від одної.

Проте, в результаті такого аналізу можна виділити нижчезазначені

наукові підходи до вивчення організаційної свідомості через властивий їм предмет вивчення:

- 1) тектологічний підхід (самоорганізація суспільства, самоорганізація особистості);
- 2) управлінський (управління, самоменеджмент, організаційне консультування, організаційний досвід);
- 3) психологічний підхід (організаційна психологія);
- 4) поведінковий підхід (організаційна поведінка);
- 5) педагогічний підхід (організаторські здібності, якості, вміння та навички);
- 6) культурологічний підхід (організаційна культура);
- 7) аксіологічний підхід (організаційні цінності).

Розглянемо послідовно зміст і специфіку означених наукових підходів.

Тектологічний підхід. Проблема організаційної свідомості, як уже згадувалося, ґрунтується на підході організаційної науки, створеної О.О. Богдановим, яка тісно пов'язана з процесами самоорганізації суспільства: „...більш важке завдання для людства – організувати себе, свої зусилля, свої активності, в окремій особистості й у колективі... Самоорганізація людства є боротьба з його внутрішньою стихійністю, біологічною і соціальною; у ній зняряддя не менш необхідні для нього, ніж у боротьбі з зовнішньою природою, звичайно, інші – зняряддя організації” [20].

О.Богданов вважає, що першим таким „зняряддям” є слово, за допомогою якого організується всяке свідоме співробітництво людей (заклик співробітників до роботи; розподіл між ними ролі в праці; вказівка послідовності і зв'язку їх дій; застереження там, де починається неузгодженість; зупинка роботи). Друга складова – це ідея, що завжди є організаційною схемою і може виступати у вигляді технічного правила, наукового знання чи художньої концепції. Третя – соціальні норми, як сукупність звичаїв, права, моралі, етикету, що встановлюють і оформляють відносини людей у колективі, закріплюють їхні зв'язки.

При цьому О.Богданов зазначає, що у прадавній свідомості організуюча сила слова і норми була фетишизована та поширена, але від свідомості людей сучасного йому ХХ ст. вона вислизає; якщо прадавня свідомість смутно усвідомлювала організаційну роль ідей, вбачивши в ній накази зверху, то новітня в більшості випадків втратила і цю свідомість [20].

Тобто, організаційна свідомість у тектологічному підході вивчається через процеси самоорганізації за допомогою семантичних елементів, які складають її структуру.

Сучасна наука продовжує розвивати основні положення теорії самоорганізації в роботах Л.Бевзенко, М.Кастельс, Д.Кашина, І.Пригожина, Д.Ситнікової, І.Стенгерса, В.Степіна, Г.Хакена та ін.

Поняття самоорганізації розкривається і в дослідженнях, переважно психологічного напрямку, проблем життя окремої особистості. Зокрема в радянській психології проблема організації життя особистості вперше порушується у сер. 30-х рр. ХХ ст. в працях С.Рубінштейна, який пов'язує її із найзмістовнішою характеристикою людини як суб'єкта власного життя – з її здатністю до самодетермінації своїх вчинків та дій.

Серед сучасників даної проблеми знаходимо дослідження Є. Колеснікова „Психологія дії, що організує життя” [80]. Дію, що організує життя, автор розглядає як одиницю аналізу діяльності з організації життя та вважає, що організація життя особистості складається й функціонує завдяки свідомим і несвідомим підструктурам психіки, але провідну роль у цих процесах відіграє свідомо активність суб'єкта. Тоді організацію життя, в найзагальнішому вигляді, можна визначити як сукупність свідомо вироблених суб'єктом „стратегій життя”, яким підпорядкована мета його поведінки та діяльності в різних життєвих ситуаціях. Специфіка свідомого формування дії з організації життя виявляється при зіткненні суб'єкта з проблемними ситуаціями, пов'язаними з виникненням певних життєвих труднощів.

Тектологічний підхід доповнюється **управлінським**, основними

поняттями якого є „організація” та „управління”. Саме поєднання цих двох складових дозволяє аналізувати формування, функціонування та розвиток організаційної свідомості в певних типах організацій, при певних видах управлінської діяльності тощо. „Управління виникло і розвивалося як потреба погоджувати дії для отримання передбачуваного результату діяльності людини. В індивідуальній діяльності – це узгодження своїх власних дій, яке здійснює сама людина, прагнучи отримати певний результат, це вплив на себе, свою діяльність, що вимагає певних вольових зусиль і передбачення бажаного результату” [157, 501]. Отже, управління індивідуальною діяльністю виступає як продукт свідомості, й успіх такого управління залежить від розвиненості свідомості людини. Саме розвиток свідомості дозволяв точніше передбачати можливий результат діяльності і оцінювати його відносно потреб та інтересів людини, що формуються, накопичення знань, досвіду та уявлень про можливе досягнення певного результату сприяло знаходженню і використанню нових можливостей узгоджених дій, тобто розвитку управління. Такий взаємозв’язок сприяв появі самоуправління людини, яке більш відоме як самоменеджмент, тобто процес самодіяльності і піднесення людини, основною метою якого є прагнення найкращим способом використовувати власні можливості, свідомо управляти своїм життям (уміти самовизначатися), легко переборювати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті.

Тобто з позицій управлінського підходу організаційна свідомість виступає як механізм упорядкування життя людей і суспільства в цілому.

Тектологічний підхід, як і останній управлінський, широко використовуються нами в дисертації, оскільки саме в процесах управління й самоорганізації у концентрованому вигляді знаходить своє функціональне виявлення організаційна свідомість.

Психологічний підхід. Довгий час організаційна психологія була поза колом наукових інтересів. У перших теоріях процесу організації людина сприймалася лише як додаток машини та носій нижчих потреб, яку треба

заставляти працювати, строго контролювати, карати за погану роботу, заохочувати лише матеріально.

На початку ХХ ст. із узагальнень результатів класичних Хоторнських досліджень почалася історія розвитку *організаційної психології*. Результати експериментів дозволили зробити принциповий висновок: зміни продуктивності праці працівників неможливо пояснити тільки об'єктивними факторами, такими як матеріальні умови та режим праці. Для розуміння трудової поведінки більше значення мають суб'єктивні фактори, такі як організаційний дух, стиль керівництва, атитюди працівників по відношенню до організації, міжособистісні відносини тощо.

Отже, в результаті цих та інших обставин виникла необхідність наукової організації праці, створення складних систем управління, поява фахівців з організації.

Організаційній психології доводиться мати справу з найрізноманітнішими проявами психічної діяльності індивідів та груп; коло різних завдань, що стоять перед нею, виявляється дуже широким: від мотивації праці, морального духу співробітників та продуктивності їх праці до лідерства (керівника) та ефективності організаційної структури, від малих груп до багатонаціональних корпорацій. Звичайно, що велика кількість завдань спонукає організаційну психологію використовувати як теоретичні та методологічні джерела інші галузі наук [50; 64; 125; 126 та ін.].

Аналіз організаційної свідомості на колективному рівні в психологічних науках проходить через дослідження *організаційного клімату (атмосфери)*, який зазвичай розуміють як якісний бік міжособистісних відносин, що проявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або заважають продуктивній діяльності організації.

Тож, *організаційна психологія* сьогодні визнана як розділ соціальної психології, яка вивчає структуру організації та організаційні взаємовідносини людей, головна мета якої – підвищення продуктивності праці та задоволення працею її суб'єктів.

Але до цього в літературі організаційна психологія не була представлена як структурний елемент суспільної організаційної свідомості, яка формується на її повсякденному рівні, тобто як сукупність організаційних почуттів, настроїв, емоцій, звичок, особливих рис характеру, що виникають у людей у процесі їх повсякденної організаційної діяльності. Психологічні компоненти у свідомості людей є результатом закономірного відображення об'єктивних організаційних потреб. Ці компоненти складаються часто емпіричним, нерідко стихійним чином.

Таким чином, складається психологічний підхід, сутність якого полягає у вивченні організаційної свідомості через характеристику її соціально-психологічних компонентів (організаційних почуттів, емоцій, настроїв тощо).

Сукупність розглянутих соціально-психологічних властивостей суб'єкта виступає характеристикою відповідної поведінки. Об'єктивна потреба участі людей в організаційній діяльності обумовлює виділення організаційної поведінки. І, дійсно, останнім часом в літературі, переважно психологічній та управлінській, все частіше звертаються до поняття “організаційна поведінка” [34; 40; 50; 53; 64; 86; 105; 122; 125-127; 148, 164 та ін.].

Зазначене поняття можна використати як основу для виділення **поведінкового підходу**.

Термін „організаційна поведінка” виник на початку 60-х рр. ХХ ст., коли об'єдналися декілька напрямів наукових дисциплін, які займалися поясненням процесів, що відбуваються в організації, між організаціями, а також між внутрішнім та зовнішнім середовищем організації.

Сьогодні організаційна поведінка вже набула наукового статусу та визначається як „галузь знань, що намагається зрозуміти та навчитися передбачати поведінку людей в організації, а також управляти нею” [105, 17].

Організаційна поведінка вивчає багато факторів, які впливають на те, як окремі люди або групи реагують та діють в організаціях, як організації управляють зовнішнім середовищем, в якому вони діють. „Вивчення

організаційної поведінки дозволяє скласти керівництво, за допомогою якого співробітники можуть зрозуміти та оцінити сили, що впливають на поведінку людей в організаціях та прийняти правильне рішення з мотивації та координації діяльності співробітників, використати інші ресурси для досягнення поставлених цілей” [49, 2-3]. Наука організаційної поведінки – це набір наукових теорій, розроблених для управління поведінкою людей в організації.

Згідно з метою даного підрозділу нас цікавить організаційна поведінка як характеристика організаційної свідомості. Насправді, в організаційній поведінці знаходять своє практичне виявлення такі явища як: організаційні установки, організаційні цінності, переваги, нахили особистості, які формуються у свідомості та є її структурними елементами.

Нагадаємо, що, виходячи з принципу про єдність свідомості та діяльності, свідомість формується, розвивається та проявляється в процесі життєдіяльності людини. „В життєдіяльності індивідів, поза їх участі в практичній діяльності, поза соціальними зв’язками та відносинами немає і не може бути розвитку людських здібностей, мислення, свідомості та особистості як свідомого діяча історичного процесу”, – справедливо зазначає О.Щербаков [197, 5].

Тож, організаційну поведінку та діяльність, у ході якої складаються організаційні поняття та інші компоненти свідомості особистості, не можна розглядати у відриві від свідомості. У ході діяльності та спілкування формуються, перш за все, характерний для особистості спосіб вирішення організаційних проблем, як і та система цінностей, з якою вони співвідносяться.

Хоча в науці були спроби заперечення зв’язку свідомості з поведінкою та замикання психіки в межі „безпосереднього досвіду суб’єкта”, при цьому єдиним засобом спостереження визнавали інтроспекцію. Однак ми, спираючись на результати праць вітчизняних науковців (Л.Виготського, С.Рубінштейна, О.Леонтьєва., Б.Ананьєва, Д.Узнадзе та ін.), вважаємо, що

організаційну діяльність та поведінку особистості не може бути розкрито поза її зв'язку зі свідомістю. Про це казав ще Аристотель, який вважав, що людське буття полягає в діяльності та здійснюється у вчинках людей.

Розвиток організаційної поведінки впливає на продуктивність спільної діяльності колективу. Для гармонізації відносин та продуктивності діяльності необхідні, на нашу думку, певні організаційні якості, а також знання та інтеріоризація людиною організаційних норм, яка передбачає наявність у суб'єкта відповідних здібностей та потреб, тобто через *організаційні здібності та якості особистості* можна простежити виявлення організаційної свідомості людини.

Здібності – в широкому розумінні – це психічні властивості індивіда, які регулюють його поведінку та слугують умовою його життєдіяльності [179, 388].

Деякі дослідники відносять *здібності* до базових якостей психіки. Так, дослідник В.Шадріков зазначає: „Здібності знаходять своє місце в структурі психіки, конкретизуючи загальне поняття психіки як властивості мозку відображати об'єктивний світ, здібності диференціюють цю властивість на конкретні психічні функції, вносять у нього міру індивідуального виявлення, надають йому дієвий характер, проявляються в успішності та якісній своєрідності освоєння та реалізації окремих психічних функцій” [189, 179].

Враховуючи те, що свідомість є частиною психіки, здібності, в тому числі організаційні, можна розглядати як елементи свідомості особистості. Поняття “організаційні здібності” може бути розглянуто у двох смислах: 1) як здатність людини до організованого життя, здатність бути суб'єктом організаційних відносин; 2) як оцінка ефективності виконання цих функцій. Перше значення пов'язано з походженням, сутністю, роллю процесу організації в житті суспільства та людини. Друге значення доповнює перше і вказує на ступінь його реалізації відносно окремої особистості.

Організаційні здібності – міра засвоєння, розвитку та індивідуальне буття організаційної сутності людини. У конкретному своєму вияві вони

представляють сукупність організаційних якостей та властивостей особистості, необхідних для включення до організаційних відносин. Організаційні здібності виявляються, з одного боку, як внутрішні детермінанти організаційної діяльності, соціокультурного оволодіння конкретно-історичною формою та способом організаційних відносин, а з іншого – як „буття” організаційних відносин суспільства у внутрішній структурі особистості.

Організаційні здібності, як і інші, тісно пов'язані зі знаннями та вміннями. Засвоєння та набуття людиною останніх пов'язано з наявністю в неї здібностей; формування ж здібностей здійснюється через оволодіння суб'єктом відповідними організаційними знаннями та вміннями.

Маючи низку спільних, властивих людським здібностям у цілому, організаційні здібності мають й свої специфічні особливості. Вони розрізняються за змістом цілей, яким вони слугують, та за ступенем розвитку. В першому випадку такі визначення особистості, як „людина обов'язку”, „людина слова”, „пунктуальна”, „зібрана”, „ретельна”, „виконавча” тощо. характеризують різні організаційні здібності, які виявляються в поведінці індивіда. У другому – мова йде про поступовий розвиток організаційних здібностей: від елементарних здібностей, пов'язаних з дотриманням простих норм, які проявляються в елементарній лагідності з іншими людьми, до „організаційної талановитості”, яка знаходить прояв у високоорганізованому житті, у вмінні ефективно функціонувати навіть у найтяжчих, кризових умовах.

Можна запропонувати таку класифікацію організаційних здібностей, виділивши підструктури:

- *гностична*: здібність зрозуміти смисл організаційних норм, усвідомлювати необхідність та значущість їх дотримання при виконанні будь-якого виду діяльності та у взаємовідносинах з оточуючими, здібність до адекватної самооцінки;
- *емоційна*: почуття бажаності бути організованою особистістю,

дотримуватися організаційних норм; емоційно-критичне відношення до відступу від норм оточуючими; здатність відчувати задоволеність від дотримання цих норм та незадоволеність при їх порушенні;

- *вольова*: здатність свідомо спрямовувати свою активність на досягнення організаційних цілей; здатність в умовах боротьби мотивів свідомо віддавати перевагу мотивам організаційного порядку; здатність приймати правильне рішення в системі вибору.

Виділені підструктури організаційних здібностей дозволяють співвіднести їх із трьома сферами організаційної свідомості особистості: раціональною, емоційно-чуттєвою та вольовою. Також можна припустити, що через різні види організаційних здібностей, які відносяться до тієї чи іншої сфери організаційної свідомості, останнє виявляється в діяльності та поведінці особистості.

Організаційні здібності, на наш погляд, – це індивідуально-психологічні особливості особистості, які дозволяють їй усвідомлювати та засвоювати організаційні норми та цінності і виражають готовність особистості до раціонального вибору в повсякденному житті, до встановлення взаємовідносин між людьми в процесі будь-якої діяльності в цілому.

Організаційні здібності визначають специфіку поведінки людини, яка виражається в її бажанні та вмінні вчиняти та діяти відповідно до організаційних норм та правил.

Аналізуючи організаційні якості особистості, ми прийшли до висновку, що вони мають різний зміст, спрямованість та, значить, можуть бути певним чином класифіковані.

На наш погляд, організаційні якості в контексті нашого дослідження, як і організаційні здібності, можна згрупувати, виходячи з належності їх до різних сфер організаційної свідомості особистості: раціональної (наприклад, відповідальність); емоційно-чуттєвої (тактовність); вольової (обов'язковість, самостійність).

Ідеалом у даному випадку виступає цілісна організаційна свідомість, в якій усі три її сфери достатньо добре розвинуті та гармонійно поєднуються. У той же час нерідкі випадки розриву між ними. Є, наприклад, люди вольові, заповзятливі, але не відповідальні.

Однак звідси зовсім не витікає, що це заважає організаційній свідомості виконувати свою функцію упорядкування, в тому числі і через такі її вимоги, як організаційні якості.

Організаційні якості – це ті з властивостей особистості, які тією чи іншою мірою залежать від волі та розуму людини, які так чи інакше можуть бути співвіднесені з існуючими в даному суспільстві уявленнями про організацію.

Організаційні якості – це властивості (риси) організаційної свідомості особистості, які в єдності з організаційними здібностями та потребами закономірно визначають регуляцію особистістю своєї поведінки та діяльності за критерієм упорядкованості. Несформованість або втрата хоча би одного з цих елементів призводить до порушення цілісності організаційної свідомості особистості.

Отже, виявлення організаційної свідомості в поведінці, діяльності, відносинах особистості з іншими людьми можливо через такий комплекс взаємопов'язаних компонентів, як організаційні здібності, потреби, якості особистості, мотиви, цілі та засоби їх досягнення.

При дослідженні діяльності керівників, управлінців, воєначальників часто говорять про “організаторські здібності та якості”.

У словнику з соціального управління знаходимо таке визначення: „*організаторські здібності* – індивідуальні особливості людини, які забезпечують успішність, ефективність діяльності в галузі організаторської роботи, спрямованої на упорядкування та регулювання дій окремих індивідів або груп, закріплення за ними відповідних обов'язків, виконання яких забезпечує реалізацію загальної мети організації” [162, 97].

Відомий радянський психолог Б.Теплов розкриває деякі основні

воєнно-організаторські здібності, які відзначали відомих полководців: здатність до ретельного аналізу різноманітних деталей обстановки, здатність передбачати та миттєво орієнтуватися, здатність скласти план ризикованої битви, швидко знаходити нові гнучкі рішення при непередбачених змінах тощо [170].

Цілком очевидно, що в цих та інших воєнно-організаторських здібностях представлені компоненти основних сфер особистісної організаційної свідомості: раціональна (прийняття рішень в умовах невизначеності), вольова (подолання труднощів на шляху здійснення задуму) та емоційна (подолання різних емоційних станів, пов'язаних із небезпекою і ризиком). При цьому ці компоненти осмислені та взаємообумовлені, оскільки вольовий процес – свідомо організація людиною своєї поведінки з подолання внутрішніх труднощів для досягнення поставленої (значить усвідомленої) мети.

Користуючись діалектичним категоріальним апаратом, здібності – це не можливість, а необхідний рівень майстерності в тій чи іншій справі – це дійсність. Для того, щоб стати професійним керівником одних організаційних здібностей замало – потрібна відповідна мотивація, навчання та практика для їх розвитку.

У педагогічних науках сьогодні паралельно з дослідженнями інших проблем педагогіки дуже важливого значення набуло вивчення регулювальних чинників – потреби в самоорганізації навчальної роботи, самоконтролю та самокорекції. У зв'язку з новими підходами стає пріоритетною ідея оптимальної організації діяльності суб'єкта навчання.

Отже, перейдемо до розгляду вивчення організаційної свідомості через формування та виховання організаторських здібностей, якостей, умінь та навичок у межах **педагогічного підходу**.

Дослідник з педагогічних питань Паращенко Л. зазначає, що зміни в сучасному соціально-економічному та політичному житті країни зумовлюють потребу готувати випускників школи до життя і праці в

сучасних ринкових умовах, що неможливо без готовності їх до підприємницької та управлінської діяльності [130]. Важливим чинником при цьому є не лише опанування учнями нових знань, а й набуття ними нових особистих умінь і навичок, пов'язаних з ефективними комунікаціями, організацією власної справи, створенням команди і вмінням працювати в ній, мистецтвом вести переговори, здатністю ефективно діяти в умовах невизначеності [130, 1].

Вона висловлює слушне спостереження про те, що багато десятиліть в Україні основою формування в школярів цих умінь і навичок була практика учнівського самоврядування, піонерських і комсомольських організацій. У сучасних умовах потреба держави в професіоналах з управління та менеджменту зумовила створення мережі спеціалізованих закладів освіти, мета яких – формувати в учнів організаторські та управлінські вміння і сприяти розвитку підприємництва в Україні. Дослідник пропонує посилити орієнтацію сучасних старшокласників на розвиток таких необхідних управлінцеві якостей, як воля, наполегливість, самодисципліна, ініціативність, здатність до конкуренції, ділового спілкування тощо.

Зрозуміло, що успіх запропонованих заходів з підготовки до управлінської діяльності, залежить від рівня усвідомлення учнями їхньої суті та важливості.

У сучасній педагогічній літературі серед важливих рис характеру (самостійність, ініціативність, комунікабельність тощо) називається організованість, яка інтерпретується як здатність або властивість, якій притаманна зосередженість, самодисципліна, вміння діяти точно і планомірно.

Волоська Н., яка вивчала педагогічні умови формування організованості старшокласників у навчально-пізнавальній діяльності [36], розуміє організованість як „сформовану в особистості здатність до вивчення оптимального варіанту розв'язання навчальних завдань, котрі забезпечують максимальний ефект навчального процесу, а також вміння регулювати свою

діяльність відповідно до поставленої мети” [36, 7].

Організованість, з одного боку, виявляється в діяльності, в ній формується та розвивається, а з іншого, – вона є важливим чинником, що зумовлює результат навчальної діяльності.

Дослідниця обґрунтовує показники рівнів сформованості організованості ліцеїстів у навчальному процесі. Когнітивний показник передбачає систему знань про прийоми та способи організації навчальної діяльності. Другий показник – регулятивний – тлумачиться як рефлексія школяра на процеси й результати своєї навчальної діяльності: аутодіагностика та самокорекція. Третій – особливості ціннісної орієнтації старшокласника та безпосереднє емоційне сприйняття навчального матеріалу. Як бачимо, виділені показники знов відображають структуру організаційної свідомості, а саме її когнітивну, регулятивну та емоційну сфери.

Для формування вмінь та навичок організаторської, управлінської діяльності в організаційній психології призначений *організаційний тренінг*. Він включає в себе навчання рефлексивному аналізу, вмінню об’єднувати людей та ресурси в єдину систему, через яку б вирішувалися певні завдання та створювалися ситуації, які призводять у дію механізми самоорганізації та саморозвитку груп і колективів [162, 100]. Під цілеспрямованим впливом на людину (шляхом виховання, освіти) можна певним чином змінити її свідомість.

Таким чином, у процесі навчання та виховання формується організаційна культура, до розгляду якої і переходимо в рамках **культурологічного підходу**.

Тут організаційна свідомість вивчається через її зовнішній бік – організаційну культуру, якій присвячено багато уваги в сучасній літературі [23; 138; 176; 191; 198 та ін.]. Питання організаційної культури є не новим але малодослідженим, особливо в нашій країні, існують розбіжності в її трактуванні.

Оскільки питання про організаційну культуру розкривається в одному з наступних підрозділів, ми не будемо довго зупинятися на її аналізі, лише зазначимо її роль для вивчення організаційної свідомості.

Про інтерес до цієї проблеми свідчать запити керівників та спеціалістів з менеджменту. Наприклад, В.Веснін дає таке визначення *організаційної культури*: „система спільних традицій, цінностей, символів, переконань, формальних та неформальних правил поведінки членів організації, що історично склалися в даній організації” [31, 184].

Але таке трактування поняття організаційної культури, на нашу думку, звужує її до меж культури конкретної організації (фірми), в той час, коли існує, з одного боку, особистісна організаційна культура, яка, у свою чергу, може бути професійною та повсякденною, а з іншого боку, – суспільна організаційна свідомість цілого народу. Організаційна свідомість складає ядро організаційної культури особистості та суспільства.

Організаційна свідомість як елемент організаційної культури – це, перш за все, відображення творчої діяльності людей в організації життя.

Носіями організаційної культури є люди, вони через організаційну діяльність включені в систему організаційних відносин, тому цілеспрямований позитивний вплив на зміну організаційної свідомості людей призведе до певної зміни економічного та політичного життя суспільства.

Зміну в організаційній свідомості можна прослідкувати тільки через прояви культури. В сучасних умовах вона найбільше виявляється у свідомій дисципліні праці, турботі про підвищення ефективності та якості продукції, в ефективному управлінні тощо. Комплексний аналіз таких показників дозволяє визначити ступінь зрілості організаційної свідомості людей.

У сучасному суспільстві організаційна культура – об’єктивна необхідність, а організаційні цінності – складові організаційної свідомості – слугують невід’ємною частиною життя та організаційної діяльності людей.

Саме організаційні цінності можна розглянути з позицій **аксіологічного підходу**. В сучасній літературі існує небагато визначень цієї

категорії і вони не відрізняються чіткістю і повнотою. Так, визначення організаційних цінностей пропонує В.Міхельсон-Ткач: „*Організаційні цінності* – це предмети, явища і процеси, що спрямовані на задоволення потреб членів організації і які визнаються як такі більшістю членів організації” [113, 73].

А.Власова дає таке визначення організаційним цінностям: „*Під організаційними цінностями* маємо розуміти набір стандартів, критеріїв, вірувань та норм, які впливають на поведінку людей в організації” [34, 85].

Цінності прийнято вважати базовими принципами свідомості, мислення та діяльності. За категорією предметної діяльності розрізняють матеріальні, духовні, економічні, політичні і т.д. та, звичайно, організаційні цінності. Формуючись у свідомості, організаційні цінності можна збагнути в ході осягнення організаційної культури.

Зважаючи на це, аксіологічний підхід дозволяє вивчати особливості організаційної свідомості окремої особистості або конкретного суспільства опосередковано – через властиві їм організаційні цінності.

Спільним при вивченні організаційної психології, організаційної поведінки, організаційної культури та цінностей є те, що вивчення обмежується простором конкретної організації як об’єднання людей.

Важливо зазначити, що усі ці характеристики не притаманні іншим формам свідомості, тому що в основі кожної з них знаходиться усвідомлена організаційна діяльність людини, яка залежить від рівня знань особистості фахівця, її культури, здатності логічно і раціонально мислити, від здатності свідомо організувати реалізацію своїх здібностей, адже людина є носієм організаційного порядку, організаційної активності, організаційної поведінки, організаційної культури.

Безумовним є зв’язок наук, які лежать в основі окреслених підходів з філософською антропологією, центральним предметом вивчення якої, як відомо, є людина.

Наприклад, одним із завдань антропології є досягнення глибшого

розуміння взаємозв'язку між індивідом та культурою. В цьому аспекті антропологи розглядають культуру як сукупність адаптаційних процесів, що включають ідеї, які поділяються групою індивідів, та мова, за допомогою якої ідеї передаються. На думку антропологів, культура – це система набутої поведінки. Специфікою цієї науки є те, що вона вивчає людину в природних умовах, тому антропологи стверджують, що їх лабораторія – це весь світ.

Знання антропології також необхідні для розуміння організаційної психології та організаційної поведінки людини. Уявлення про те, що поведінка людей є функцією їхньої культури, дані про фундаментальні відмінності в ціннісних орієнтаціях та атитюдах надають неоцінниму допомогу організаційним психологам, менеджерам та спеціалістам, які працюють у багатонаціональному середовищі. Знайомлячись із дослідженнями антропологів, вони можуть з більшою об'єктивністю та глибиною зрозуміти культурні відмінності серед своїх співробітників та краще передбачувати їхню поведінку.

Отже, розглянувши все розмаїття пояснення організаційної свідомості, можна виділити кілька підходів до вивчення цього явища, а саме: тектологічний, управлінський, психологічний, педагогічний, культурологічний, поведінковий, аксіологічний. Як бачимо, в межах кожного з названих підходів вивчається організаційна свідомість, але опосередковано – або через структурні елементи, що складають її як систему, або через зовнішнє виявлення та функціонування – в процесах та явищах, ядром яких вона є. Тому можна сказати, що ідея організаційної свідомості насправді не нова в науці, а лише не актуалізована.

Перераховані напрями характеризують основні тенденції аналізу організаційної свідомості, але не вичерпують усіх можливих її досліджень. Між представниками різних напрямів ведеться полеміка, яка обумовлена складністю досліджуваного феномена та вихідними позиціями авторів.

1.3. Підходи, принципи, методи та категоріальний апарат аналізу організаційної свідомості

Метою даного підрозділу є обґрунтування способу організації дослідження і вибір інструментарію для вивчення проблемної ситуації, що покладена в його основу.

Перш за все, слід звернути увагу на вибір методологічних підходів та принципів, за допомогою яких можна найкраще розкрити властивості організаційної свідомості. На наш погляд, це доречно зробити у багатопараметральній, багатфакторній площині, оскільки жоден з існуючих методологічних підходів не може повною мірою описати організаційну свідомість.

Поняття “організаційна свідомість” ще не є філософською категорією, хоча теорій, що досліджують її складові, існує багато, тому філософський аналіз треба розпочати з визначення її морфологічного та функціонального станів, а саме з визначення її структури та функцій.

В основі морфологічного аналізу організаційної свідомості покладено найбільш загальні зв'язки і закони розвитку природи, суспільства та мислення, які досліджує діалектика. На основі принципів діалектики, а саме: принцип об'єктивності, детермінізму, всезагального зв'язку та розвитку, можна визначити загальний зміст організаційної свідомості, її особливості, закономірності функціонування організаційної свідомості людини і суспільства, їх діалектичного зв'язку, тобто на основі діалектики можна створити повну картину функціонування та механізму самовиявлення організаційної свідомості.

Загальновідомі філософські категорії — *природа, сутність, зміст, форми* організаційної свідомості відіграють загальнометодологічну і світоглядну ролі та виконують узвичаєні у філософському дослідженні функції, тому ми на них не зупиняємося. Вони відображають найістотніші, закономірні зв'язки та відносини буття, що дозволяє їм виступати

ефективним інструментом пізнання організаційної свідомості.

Оскільки організаційна свідомість є складним багаторівневим феноменом, що функціонує в системі взаємодії внутрішніх (психічних) та зовнішніх (соціальних) факторів, виникає необхідність її вивчення на якісно вищому рівні – в системі міжфункціональних зв'язків, що поєднують усі елементи в єдине цілісне утворення – систему.

Системний підхід давно отримав вираження в працях багатьох дослідників. Тут ми маємо намір спиратися на той вклад у розуміння системи, що внесений у методологію системних досліджень такими вченими, як А.Аверьянов, В.Афанасьєв, І.Блауберг, Л.Виготський, М.Каган, В.Карташев, А.Кравець, В.Кузьмін, О.Леонт'єв, Б.Ломов, С.Рубінштейн, В.Садовський, Е.Семенюк, В.Тюхтін, І.Фролов, В.Шадріков, Є.Юдін та інші.

О. Леонт'єв указував на необхідність дослідження свідомості, з одного боку, в її зв'язку з суспільною свідомістю та буттям індивіда, а з іншого, – її внутрішніми відносинами, які обумовлені формами зв'язку суб'єкта та об'єкта, формами трансформації детермінуючих факторів свідомості в її внутрішні умови та властивості [95, 304].

Особливості *принципу системності* були глибоко досліджені Є.Г.Юдіним, який виділив такі його характеристики:

1) Вихідним пунктом будь-якого системного дослідження є уявлення про цілісність об'єкта, що вивчається.

2) Уявлення про цілісність системи конкретизується через поняття зв'язку. Це поняття використовується практично в будь-якому системному дослідженні.

3) Сукупність зв'язків та їх типологічна характеристика приводять до поняття структури та організації системи. Через ці зв'язки виражається упорядкованість системи, а іноді й спрямованість цієї упорядкованості.

4) Структура системи може характеризуватися як по “горизонталі” (коли мають на увазі зв'язки між компонентами одного типу, порядку), так і по “вертикалі” (зв'язки між елементами різного порядку). Зв'язок, цілісність

та стійка структура, яку вони обумовлюють – такі ознаки, що відрізняють будь-яку систему [200, 134-135].

Усім перерахованим вище характеристикам цілісної системи відповідає, на наш погляд, організаційна свідомість. Використання системного підходу до дослідження організаційної свідомості передбачає вивчення останньої у тісному зв'язку з об'єктивним світом. „Світ людини є частина самої людини, невід'ємна від неї, яку неможливо протиставити як частину цілому. Який світ людини, така і її свідомість. Системний та смисловий характер свідомості... забезпечується системними та ціннісно-смисловими характеристиками світу людини. При такому розумінні свідомість набуває характеристики поля в її функції далекодії та не зводиться до “потоків свідомості”, який тече сам собою...” [76, 109].

Системний підхід дозволяє розкрити сутність, структуру, тобто внутрішню організацію організаційної свідомості, взаємозв'язок її компонентів, функції, активність, життєдіяльність, її інтегративні, системні фактори, механізми, що забезпечують цілісність системи, її удосконалення та розвиток; її взаємодію з ширшим цілим (загальною свідомістю).

Доповнює принцип системності і системний підхід в аналізі організаційної свідомості *принцип цілісності*, який можна охарактеризувати як свого роду узагальнення, трансформацію категорій “частина” та “ціле”, законів їх взаємодії. Частина і ціле тісно пов'язані між собою. Ціле має смисл тільки по відношенню до частин, з яких воно утворено, а частина немислима поза цілого. Як справедливо зазначає Т.Павлов, „якщо ціле не складається з різних частин, воно не є і не може бути цілим. Частини, зі свого боку, якщо не мають особливостей саме як частини, не можуть бути частинами свого цілого, і значить, ціле не було б їх цілим, а частини не були б його частинами” [129, 47].

Призначення принципу цілісності полягає в отриманні знань про організацію та устрій тієї чи іншої системи, про закони та механізми, що забезпечують стабільність цієї цілісності, а також фактори та закони її зміни

та розвитку. Даний принцип дозволяє розкрити багатоманітність внутрішніх зв'язків, які забезпечують не тільки цілісність тієї чи іншої системи, але і її зв'язки з іншими системами.

У нашому випадку це створює можливість прослідкувати взаємозв'язок індивідуальної та суспільної організаційної свідомості, з одного боку, а з іншого, – уявити кожний із названих феноменів як складне інтегративне утворення, в якому всі елементи взаємопов'язані та взаємообумовлені, так що неможливо зрозуміти ціле без будь-якого з них.

При цьому необхідно мати на увазі, що завдяки інтеграції властивостей частин, які складають ціле, вони набувають нових якостей, внаслідок чого дані частини істотно відрізняються від просто суми частин. Тому неправомірно розглядати суспільну організаційну свідомість як суму „свідомостей” індивідів. „Вона представляє собою сукупну духовну культуру, все багатство ідей, які накопичені за час існування людей на Землі і якими суспільство розпоряджається” [175, 160].

Таким чином, принцип цілісності, виконуючи важливу методологічну функцію в аналізі явищ, допомагає розкрити та детально розглянути багато аспектів, які пов'язані як із вивченням природи організаційної свідомості, так й із виявленням механізмів функціонування та розвитку цієї складної системи.

Поряд із принципами системності та цілісності в дослідженні організаційної свідомості використовується *принцип структурності*, який передбачає розгляд явища, що вивчається, як певної системи взаємопов'язаних компонентів. Так, наприклад, В.Леонт'єв, використовуючи даний метод для аналізу мотиву, говорить: „...принцип структурності не обмежується нами тільки межами впливу на мотиваційну сферу різних соціальних структур, типів соціального середовища. Структурність означає і вимогу розглядати мотиваційну сферу і сам мотив як певну систему взаємопов'язаних компонентів” [100, 10].

Дане положення можна прямо віднести до дослідження організаційної

свідомості, яка має складну внутрішню будову та певну закономірну організацію, кожен елемент якої грає свою специфічну роль. І тому, щоб мати уявлення про систему в цілому, важливо мати уявлення про структурні елементи, які її складають. Крім того, врахування принципу структурності вимагає розгляду особливостей взаємовідносин, взаємозв'язків та взаємозалежностей між окремими елементами цілісної організаційної свідомості.

Принцип структурності дозволяє проникнути всередину організаційної свідомості, побачити її активізуючі та регулюючі механізми, її внутрішню будову. „Структурний підхід цінний тим, що він дозволяє розкрити “механізми” характер того чи іншого процесу, явища тощо, чого не вдається зробити ніяким іншим способом” [151, 4].

Важливо зазначити, що в аналізі структури організаційної свідомості виділені два рівні: *індивідуальний*, носієм якого є особистість, та *колективний*, основним суб'єктом якого може бути соціальна група, колектив або суспільство в цілому. Таким чином, на індивідуальному рівні вивченню підлягає *індивідуальна організаційна свідомість* або *організаційна свідомість особистості*, на колективному – *суспільна організаційна свідомість* або *організаційна свідомість суспільства (групи, колективу)*.

Важливим поняттям системного підходу є поняття “самоорганізації”. Воно характеризує процес створення, відтворення та удосконалення організації складної, відкритої, динамічної системи, зв'язки між елементами якої мають вірогідний характер. Властивості самоорганізації властиві об'єктам різної природи: природної, соціальної, когнітивної.

Філософський енциклопедичний словник дає таке визначення самоорганізації: „процес, у ході якого створюється, відтворюється або удосконалюється організація складної динамічної системи... Процеси самоорганізації можуть мати місце тільки в системах, що відрізняються високим рівнем складності і великою кількістю елементів, зв'язки між якими мають не жорсткий, а імовірнісний характер. Характерна особливість

процесів самоорганізації – їхній цілеспрямований, але разом з тим і природний, спонтанний характер: ці процеси, що протікають за умов взаємодії системи з навколишнім середовищем, тією чи іншою мірою автономні, відносно незалежні від середовища” [180, 566].

Вивчення цього питання зародилося в руслі синергетики, де аналіз самоорганізаційних процесів починався з дослідження неорганічних систем, та досить швидко і обґрунтовано поширилося на соціальні процеси. Але якщо в галузі „соціосинергетики” та синергетичному розумінні загальних соціокультурних процесів уже зроблені значні кроки, то у використанні відносно такого своєрідного феномена, як особистість, зроблено мало та деякий час проблема використання принципів синергетики для дослідження окремої особистості була ще невирішеною.

Але якщо правомірно застосовувати ідеї синергетики для аналізу неорганічних і біологічних систем, то вони адекватно відбиватимуть і процеси розвитку особистості як біосоціальної системи. Синергетика виявляє базові патерни самоорганізації у складних розумових і духовних процесах, тому припустимо говорити про самоорганізацію думок у мозку людини чи про духовну самоорганізацію [78, 104-105; 119, 52].

Системи, здатні до самоорганізації, мають низку фундаментальних характеристик [203, 6]:

1) *Відкритість системи* – наявність у системі входів та виходів, через які до системи ззовні безперервно надходять енергія, речовина та інформація, а до зовнішнього середовища надходять продукти та результати життєдіяльності системи.

2) *Нелінійність системи* – означає наявність для системи спектра потенційних траєкторій розвитку, шляхів-можливостей еволюційних змін, і кожен елемент системи має достатньо рівнів свободи для свого розвитку.

3) *Нерівноважність системи* – означає, що система постійно зазнає впливу зовнішнього середовища, який викликає відхилення системи, або її окремих параметрів від середніх показників. Коли зовнішній вплив значно

вищий за стабілізаційний потенціал системи, наступає криза.

4) *Гомеостатичність* – це підтримання внутрішніх характеристик системи і програми її функціонування в певних рамках, що дозволяють їй оптимально прямувати до досягнення поставленої мети.

Ми вважаємо, що організаційна свідомість як система має всі ці характеристики, а отже, їй властиві й ефекти самоорганізації. Тому третій універсальний підхід даного дослідження – синергетичний. Він полягає у вивченні універсальних закономірностей самоорганізації та спонтанного порядкостворення в системах різної природи.

Вагому роль у дослідженні організаційної свідомості відіграє *діяльнісний підхід* і його основоположний *принцип зв'язку свідомості та діяльності*, який дає можливість найповніше зрозуміти такий складний феномен, як свідомість.

Діяльнісний підхід до проблеми свідомості отримав розвиток у працях таких філософів, як Є.Ільєнков, М.Мамардашвілі, І.Нарський, В.Швирьов та ін., та психологів: Л.Виготський, А.Брушлінський, П.Гальперін, О.Леонт'єв, А.Лурія, В.Петренко, С.Рубінштейн, В.Столін та ін.

Під діялісним підходом розуміється „сукупність теоретико-методологічних та конкретно-емпіричних досліджень, в яких психіка та свідомість, їх формування та розвиток вивчаються в різних формах предметної діяльності суб'єкта або розглядаються як особливі форми (види) цієї діяльності, похідні від зовнішньо практичних її форм” [87, 89].

Виходячи з трактування О.Леонт'єва принципу єдності свідомості та діяльності, як найпереконливіше, на наш погляд, можна відмітити, що тісний зв'язок витікає, *по-перше*, з тієї обставини, що діяльність завжди включає як необхідний компонент акт свідомості у вигляді постановки суб'єктом мети, але даний акт свідомості не замкнений у самому собі, а “розкривається” у діях індивіда; *по-друге*, з тієї обставини, що діяльність завжди є активністю особистості, яка спрямована на досягнення мети; *по-третє*, компоненти свідомості та діяльності розвиваються тільки в процесі взаємодії людини зі

світом.

Розглядаючи взаємозв'язок свідомості та діяльності, необхідно підкреслити, що це не однопорядковий зв'язок, а взаємодія, що вимагає участі обох сторін, та відкладає відбиток на взаємодіючі компоненти. Активно перетворюючи оточуючий світ, реалізуючи в ньому свої індивідуальні для себе наслідки дій інших людей та залежно від цього активно сприяючи або перешкоджаючи їм, суб'єкт сам творить ті зовнішні впливи, які потім спонукають його до нової діяльності. Змінюючи оточуючий світ, суб'єкт у той же час змінює й самого себе, свої знання, потреби, інтереси, здібності, способи впливу та перетворення світу, свої особистісні якості, всю структуру своєї свідомості.

Звідси виходить, що для дослідження організаційної свідомості необхідно вивчати, як складаються життєві відносини людини в тих чи інших суспільно-історичних умовах та яка та сама побудова діяльності, що дані відносини породжує. „У цьому випадку, – пише О.Леонт'єв, – необхідно розглядати, як разом зі змінами побудови діяльності людини змінюється і внутрішня побудова її свідомості” [96, 295].

У результаті діяльнісного підходу явища в організації (порядку) розглядаються як продукти людської діяльності, а остання стає також об'єктом аналізу, бо встановлена залежність структури свідомості від структури діяльності. Через діяльність реалізуються організаційні якості особистості та одночасно здійснюється форма зв'язку її з суспільством.

Отже, свідомість та діяльність тісно пов'язані між собою. Усі психічні процеси (вольові, емоційні, пізнавальні) не замкнуті всередині свідомості, а завжди протікають у якійсь діяльності.

Таким чином, принцип зв'язку свідомості та діяльності поряд з іншими принципами дозволяє вивчати досліджуваний нами феномен в усій його повноті та цілісності.

Особливу систему засобів та механізмів діяльності представляє собою культура, яка охоплює й саму діяльність і результати та відносини, які

складаються в процесі діяльності. Важливим для праксеологічного аналізу організаційної свідомості є виявлення критерію її зрілості. Виходячи з завдань дослідження, узагальненим критерієм сформованості організаційної свідомості визначена організаційна культура.

Поняття „критерій” в історії філософії пов’язане, перш за все, з проблемою встановлення істинності знання. Критерій істини – мірило, засіб, спосіб, за допомогою якого встановлюється істинність знання і відрізняється істина від помилковості та омани. Під критерієм прийнято розуміти ознаку, на основі якої виробляється оцінка, визначення і класифікація будь-чого: мірило оцінки. У даному визначенні підкреслюється здатність критерію виражати якісну визначеність предметів і явищ. На основі спеціально вибраних ознак предмет відносять до відповідного класу, до того чи іншого ступеня його розвитку. Якраз такий методологічний підхід панує в нашому дослідженні при визначенні критерію сформованості організаційної свідомості.

Враховуючи багатозначність цього терміна, його багаторівневий характер, ми розглядаємо критерій, перш за все, як ознаку, за допомогою якої відбувається розвиток організаційних якостей суб’єктів організаційної свідомості. При цьому показник відноситься до критерію як особливе до загального. Згідно з вимогами, які пред’являє до критеріїв Т. Давиденко, вони повинні бути: „1) однозначними – однозначно розумітися і тлумачитися в рамках реального дослідження; 2) адекватними – відповідати тому явищу (процесу), для характеристики якого вони призначені; 3) обґрунтованими – давати можливість відділяти достатній рівень від недостатнього; 4) прогностичними – володіти здатністю визначати відносну стійкість кожного рівня; 5) надійними – розходження під час повторної оцінки не повинні бути суттєвими” [47, 326].

„Проблема критерію – це, перш за все, проблема узагальнення, проблема логіки дослідження об’єкта. За допомогою узагальненого, класифікуючого критерію стає можливим привести різноманітні, конкретні

об'єкти до єдиної основи, що дасть змогу побачити між ними зв'язок, тобто пов'язати їх логічно" [204, 134]. Такою основою виступає співвідношення організаційної свідомості особистості та організаційна свідомість суспільства (групи або колективу).

Другим аспектом методологічного дослідження організаційної свідомості є функціональний аналіз. Як відомо, до сутності функціоналізму як принципу аналізу явищ суспільного життя відноситься вичленення об'єкта, що досліджується як ціле. Вихідна проблема функціоналізму, відзначається у „Філософському енциклопедичному словнику” як вичленення цілого [180, 718]. Засіб вичленення цілого зумовлений явними або прихованими передумовами теоретичного мислення. У даному випадку це розкладання організаційної свідомості між її суб'єктами, виявлення функціональних залежностей між ними.

За своїм змістом функціоналізм орієнтує нас на аналіз життєдіяльності соціальних одиниць – носіїв організаційної свідомості, тобто на виявлення механізмів і засобів їхнього відтворення, повторність, самовідтворення без зміни основних параметрів. Він припускає можливість тимчасово відволіктися від динаміки процесу. Водночас, він орієнтує нас на вивчення залежності, що спостерігається між різноманітними сторонами єдиного організаційного процесу, тобто на необхідність кількісно вимірювати, якою мірою зміни однієї частини системи виявляються похідними від змін в іншій її частині.

Тут важливу роль відіграє поняття *функції* (від лат. *functio* – виконання, здійснення), що має при цьому два значення: *службова роль* (“*призначення*”) *одного елемента* соціальної системи по відношенню до іншого або до системи в цілому (наприклад, функції держави, права, економіки, науки, освіти, виховання та ін.); *залежність у рамках даної системи*, при якій зміни в одній частині виявляються похідними (функцією) від зміни в іншій її частині. Без глибокого розуміння взаємозалежності функцій ми просто не зможемо обґрунтувати функціонування організаційної свідомості та механізм

її самовиявлення.

Тепер є сенс визначитися з методами дослідження, тобто із засобами пізнання і практичного перетворення реальної дійсності. Головна функція методу полягає у внутрішній організації та регулюванні процесу пізнання або практичного перетворення того чи іншого об'єкта.

У дисертації використовуються такі методи теоретичного та емпіричного наукового пізнання, як абстрагування, аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, контент-аналізу, моделювання тощо.

Абстрагування – уявне відволікання від несуттєвих властивостей, зв'язків, відносин предметів, і водночас виділення, фіксування важливих для дослідника сторін цих предметів. Вивчаючи зміст та структуру організаційної свідомості на теоретичному рівні, ми не беремо якусь конкретну систему організаційних цінностей, переконань, ідеалів та інших її елементів реально існуючої особистості або колективу, а оперуємо узагальненим, абстрактним поняттям.

Процес абстрагування в системі логічного мислення тісно пов'язаний з іншими методами і, передусім, з аналізом і синтезом. За допомогою *аналізу* стає можливим розчленувати організаційну свідомість людини та суспільства на її складові частини, а саме виділити її ознаки, властивості, відношення з метою її всебічного вивчення. *Синтез* надає можливість поєднати в єдине ціле раніше виділені та нові ознаки в науці, властивості, відношення та структури організаційної свідомості.

Названі методи доповнюються *узагальненням*, що допомагає фіксувати загальні ознаки і властивості організаційної свідомості.

Важливою передумовою глибокого наукового дослідження тих чи інших явищ виступає метод *порівняння*. За допомогою порівняння виявляються якісні та кількісні характеристики об'єктів пізнання. Порівняти – означає співставити одне з іншим з метою виявлення їх співвідношення. Відомо, що “все пізнається у порівнянні”, як, наприклад, функціонування організаційної свідомості в різних моделях суспільного

розвитку.

За допомогою *контент-аналізу* здійснений аналіз різних поглядів, підходів та напрямів у вивчення основних понять дослідження, їх сутності та змісту.

Опосередкованим, але досить важливим методом, який ми використовуємо, є *метод моделювання* – це вивчення об'єкта (оригінала) шляхом створення та дослідження його копії (моделі), яка замінює оригінал, його сторони та властивості, що є предметом наукового інтересу. Завдяки цьому методу ми змоделювали організаційну свідомість особистості та суспільства, які складаються з системи організаційних цінностей, норм, ідеалів, оцінок тощо; її функціонування та механізм самовиявлення. Також моделювання дало змогу відтворити систему організаційної культури, яка теж складається з культур двох рівнів: індивідуальної та колективної.

Використання сукупності загальних методологічних положень вимагає виявлення та обґрунтування спеціального *категоріального апарату дослідження* наукового опису організаційних фактів та явищ, їх аналізу, узагальнення та синтезу.

Маються на увазі такі поняття, як: „організаційна свідомість”, „індивідуальна організаційна свідомість” та „суспільна організаційна свідомість”, „свідомість”, „організація”, „особистість”, „самоорганізація” та „управління”, „організаційна культура” та цілий ряд дефініцій, які складають структуру суспільної та індивідуальної організаційної свідомості, а саме „організаційні переконання”, „організаційні цінності” та „ціннісні орієнтації”, „організаційні погляди” та „оцінки”, „організаційні принципи”, „організаційні емоції” та „почуття”, „організаційні звичаї” та „традиції”, „організаційні норми”, „організаційний ідеал”, „організаційні знання” та „поняття”, „організаційні оцінки”, „норми соціальних реакцій”.

Свою позицію відносно перерахованих основних термінів дослідження автор виклав у ході дослідження, де вони докладно проаналізовані, тому на них не зупиняємось.

Завершальним кроком у створенні світоглядно-методологічного фундаменту концепції формування організаційної свідомості є вибір провідного засобу дослідження. Ми вважаємо, що для досягнення генеральної мети загальна структура роботи має бути побудована як реалізація методу сходження від абстрактного (виявлення сутності, властивостей та функцій організаційної свідомості) до конкретного (обґрунтування специфіки функціонування зрілої організаційної свідомості в різних умовах суспільного розвитку). Таким чином, *засіб дослідження знімає протилежності між теоретичним і практичним.*

Використання у дослідженні вищезазначених підходів, принципів, методів та сучасного категоріального апарату також повинно гарантувати певний науковий рівень проведення дослідження, обумовити новизну його теоретичних висновків та забезпечити ефективність практичних рекомендацій.

Отже, окресливши методологічні основи дослідження організаційної свідомості, визначивши зміст основних понять, що використовуються нами як допоміжний інструмент вивчення предмета дослідження, можна зробити такі висновки. Діалектика дає загальне уявлення про організаційну свідомість без наповнення цього поняття конкретним змістом. Це досягається за допомогою загальнонаукових підходів, які відтворюють різні сторони організаційної свідомості, визначають їх функції, механізми дії та форми. Тому в даному дослідженні вважаємо доцільним використовувати комплексний підхід.

На цьому ми завершуємо аналітичну роботу зі створення методологічних засад дослідження організаційної свідомості. І тому є сенс підвести деякі підсумки, які б створили підґрунтя для подальшого теоретичного дослідження.

Висновки до першого розділу

Проаналізувавши методологічні основи вивчення організаційної свідомості, автор дійшов таких висновків.

По-перше, запропоноване та обґрунтоване основне поняття дослідження – організаційна свідомість, що визначається як осмислення та переживання людиною впливу організаційних ідей, знань, поглядів, цінностей, норм поведінки, почуттів тощо на процеси утворення, упорядкування та вдосконалення структур повсякденності.

По-друге, на основі проаналізованої літератури було виділено наукові підходи (тектологічний, управлінський, психологічний, поведінковий, педагогічний, культурологічний, аксіологічний) до розуміння організаційної свідомості, які відображають специфіку аналізу даного явища в окремих науках через дослідження окремих складових організаційної свідомості. Перераховані напрями характеризують основні тенденції аналізу організаційної свідомості, але не вичерпують усіх можливих її досліджень.

По-третє, доведена необхідність і переваги комплексного підходу для характеристики організаційної свідомості, який складається з двох частин – морфологічного та функціонального аналізу предмета дослідження. Морфологічний аналіз, що базується на діалектиці, принципах системності, цілісності, структурності, а також системному, структурному та діяльнісному підходах і синергетиці, забезпечує дослідження загального змісту, особливостей, структури організаційної свідомості людини і суспільства, їх діалектичного зв'язку, а також критерію її зрілості. Функціональний аналіз доповнює морфологічний дослідженням функцій організаційної свідомості як проявів її життєдіяльності.

По-четверте, сформувавши інструментальний комплекс світоглядно-методологічних засобів для вирішення проблемної ситуації, ми перевели її із стану проблеми у стан звичайного теоретичного завдання, оскільки тепер маємо засоби його розв'язання.

РОЗДІЛ II

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СВІДОМОСТІ

Метою даного розділу є філософське дослідження теоретичних засад організаційної свідомості, а саме: визначення її природи, сутності, змісту та форми, проведення морфологічного і функціонального аналізів її існування, розгляд діалектики форм організаційної свідомості.

2.1 Філософська рефлексія організаційної свідомості

Метою даного підрозділу є аналіз природи, сутності, змісту і форми існування організаційної свідомості.

З'ясування природи й сутності організаційної свідомості є найскладнішою та відповідальною частиною нашого дослідження, оскільки складає основу його концептуальних параметрів. При цьому зауважимо, що ці філософські виміри феномена свідомості ми вже частково подали в першому підрозділі роботи. Тому тут ми повинні зазначити специфіку організаційної свідомості.

Для того, щоб зрозуміти сутність будь-якого явища, необхідно виявити його природу та основні властивості – те, що характеризує даний феномен як унікальне з його особливими ознаками. Однак специфічне в окремому, як і саме окреме, не існує поза зв'язку з загальним, тому, щоб зрозуміти природу організаційної свідомості, необхідно знову звернутися до загального поняття „свідомість”.

Довгі тисячоліття людство шукало відповідь на питання, в чому ж полягає сутність феномена свідомості, яка її природа, як вона виникла та яке її призначення у світі. У філософській традиції склалися два основних напрями, до яких тяжіють різні рішення проблеми природи свідомості, яка в

історії філософії розглядалася з принципово протилежних позицій ідеалізмом та матеріалізмом.

Представники *ідеалістичних напрямів* у філософії вважають свідомість активним початком, внаслідок чого вона має надматеріальний, надприродний характер, й існує над буттям та визначає його. Свідомості приписують самостійне незалежне субстанційне існування. Дух повністю визволяється від зовнішнього світу, свідомість відривається від людини та природи. Тому, на думку ідеалістів, свідомість можна зрозуміти лише із самої себе.

Особливий погляд на генезис та природу свідомості з ідеалістичної точки зору висловлює релігійна філософія та богослов'я. Тут існує думка про те, що свідомість має божественну, потойбічну природу.

Підхід, що відстоює протилежні ідеалізму позиції – *матеріалізм* – стверджує первинність матеріального та вторинність духовного, ідеального, що означає вічність, нестворенність світу, безкінечність його в часі та просторі. Вважаючи свідомість продуктом матерії, матеріалізм розглядає її як відображення зовнішнього світу.

Таким чином, на питання про природу свідомості немає однозначної відповіді. Принциповий поділ фізичного і духовного, мозку та свідомості, світу природи та світу свободи набув важливого змісту. Вирішуючи по-різному цю проблему, одні філософи віддавали перевагу свідомості та нехтували тілом, мозком, тобто фізикою людини. Інші, навпаки, вбачали в процесах свідомості лише фізіологію мозкових процесів, оголошуючи свідомість неіснуючим явищем.

Сучасний стан дослідження природи свідомості дозволяє досить чітко виділити деякі методологічні позиції, які визначають їх спрямованість.

Перша представляє свідомість як *психічну діяльність індивіда*, що забезпечує їй орієнтацію в середовищі, яке постійно змінюється на основі відображального та інформаційного процесів. Останнім часом усе частіше висуваються значення свідомості, в яких підкреслюється роль інформаційних, біомолекулярних та квантовомеханічних процесів, що

лежать в основі діяльності людини. Ведеться широкий спектр досліджень свідомості в контексті „мозок та свідомість”, „психічні та нейрофізіологічні процеси”, „свідомість та інформація”, штучний інтелект (Р.Джан, Б.Дж. Дан, Н.Чупрікова, Е. Шрединер та ін.).

Наприклад, колектив учених на чолі з В.Келасьєвим вважає свідомістю „інваріантну частину інформації, отриману нервовою системою всіма доступними засобами: за допомогою відчуття, сприйняття, пам'яті, мислення, мови, емоцій. Свідомість – це знання про те, що оточуючий світ константний” [149, 109]. Вчені також вважають, що чим свідоміша людина, тим стійкішим для неї залишається оточуючий світ.

Інша точка зору базується на уявленні про свідомість як *соціальному утворенні* (А.Арличев, А.Брушлінський, Б.Грушин, М.Жуков, О.Леонт'єв, С.Лур'є, О.Петрова, С.Рубінштейн, А.Спіркін, А.Уледов та ін.). Дослідження свідомості представниками цього напрямку ведеться в контексті суспільно-історичної діяльності з використанням системи понять, які розкривають цю діяльність та її об'єктивовані предметні форми.

Третій напрям у дослідженні свідомості пов'язано з розкриттям та трактуванням її *ідеальної природи*, значення механізмів в її формуванні та функціонуванні (І.Бичко, Д.Дубровський, Є.Ільєнков, Л.Роднов, М.Мамардашвілі та ін.). Категорія *ідеальне* похідна від поняття платонівської філософії “*ідея*”, “*ейдос*” (дослівно – *вид*). Принципова особливість такого *виду* речей, що відрізняє його від безпосередньо даного образу речі – досконалість, справжність, втілення у дійсно суще. *Ідеальне* виявляє властиве кожному сущому його істинне буття, *досконалий* лик.

Існує і такий підхід, згідно з яким досліджуваний феномен розглядається як *частина космічної свідомості або Семантичного Всесвіту* (В.Бех, В.Вернадський, С.Гроф, В.Налімов, П.Саппес та ін.).

„Проблеми сучасного суспільного розвитку, як ніколи раніше, штовхають нас на пошук космічної ідеології розвитку людства, і треба

сміліше йти назустріч космічній (квантовій) філософії” [15, 39].

С.Гроф пише: „...наша індивідуальна психіка є *маніфестацією космічної свідомості та розуму*, який протікає через усе наше існування. Ми ніколи не втрачаємо контакту з цією космічною свідомістю, оскільки ніколи повністю не відокремлюємося від неї” [43, 218].

В.Бех під свідомістю розуміє „доцільне функціонування людського мозку як органу, який відтворив атрибутивні властивості універсуму, а саме його складову духовного походження. Це знання людини про оточуючий її світ. Це той загальний *зміст Семантичного Всесвіту*, який входить до складу інформаційного поля середовища та особистості. Чим вагоміша ця загальна частина, тим стабільнішим для людини є оточуючий світ” [16, 23-24].

Виходячи з такої точки зору в останніх роботах сучасного періоду, організаційна свідомість (як частина цілого – загальної свідомості) є продуктом духовного виробництва і має таку ж саму природу, як весь духовний світ. Тому тут ми маємо справу з семантичною реальністю, носієм якої є смисл, а саморух її у філософській та психологічній літературі висвітлюється як явище смислогенезу.

Ідея Семантичного Всесвіту виникає та розповсюджується в науково-філософській літературі лише у ХХ ст. на противагу Фізичному Всесвіту. Але в історії філософії вона не нова. Варто згадати „світову душу” Платона, „ентелехію” Арістотеля, „світовий дух (нус)” Анаксагора, „світову волю” Шпенглера, „абсолютний дух” Гегеля, „дао” в китайській культурі, що трактується перекладачами як Істина, Шлях, Логос, а також ідеї російського та вітчизняного космізму, які відстоювали думку про самостійне існування духовної реальності.

М.Хайдеггер [184] ставить питання про смисл в онтологічному вимірі: світ має смисл, а мова – будинок буття. Таким чином, дослідник проголошує первинність світосвідомості над самосвідомістю.

Подібні уявлення про деяку „духовну силу” існували здавна.

Дослідження ж останніх років однозначно вказують на існування Семантичного Всесвіту, по-іншому – світу ідей або смислів, як п'ятої фундаментальної константи Всесвіту [16, 129], подібно до фундаментальних фізичних констант.

Для реалізації мети дослідження дуже важливим є визнання відносно самостійного існування смислів, як носіїв семантичної реальності, тому є потреба розглянути даний момент з точки зору того, як він віддзеркалений у філософській спадщині, щоб довести обґрунтованість семантичної природи організаційної свідомості.

Вперше поняття смислів було проаналізоване в працях Г.Фреге, який, як відомо, ввів уявлення про семантичний трикутник, вершинами якого є ім'я, денотат (значення знаку) та смисл. Смисл, на його думку – „це інформація, яку знак несе про свій денотат” [цит. за: 97, 10].

Природу смислів розкриває у своїй праці „Спонтанность сознания” В.Налімов, розуміючи під смислами „все те, що коли-небудь було виявлено в культурах майбутнього” [цит. за: 97, 25]. Весь еволюціонуючий світ сприймається автором як численність текстів. На рівні ноосфери текстами стають свідомості людей, як в індивідуальних, так і в колективних проявах. Якщо носій смислів – особистість, то їх перетворювач – свідомість людини, яка уявляється як деякий механізм – процес, що оперує смислами [116, 224]. Свідомість відкрита Світу, знаходячись у взаємодії з ним, вона управляє своєю текстовою природою.

На карті функціонування людської свідомості В.Налімов виділяє рівень метасвідомості, який належить космічній вселенській свідомості, та на якому відбувається спонтанне породження творчих імпульсів. Спонтанність означає відкритість вселенській потенціальності [116, 204].

Отже, свідомість у трактуванні В.Налімова „предстає перед нами як деякий пристрій, який невпинно та по-новому розкриває смисли” [97, 25], розкриваючи тим самим свою семантичну природу.

Виключного значення надається екзистенціально-феноменологічному

напрям у філософії. Зусилля феноменологів виявляються спрямованими на вивчення структури та змісту свідомості. Вона породжує поле інтелігібельності, в якому виникають смисли [116, 71].

Даний напрям представлений, наприклад, працями засновника феноменологічної парадигми Е.Гуссерля, ідея якого про те, що смисл є основною складовою тканиною свідомості, є важливою для нашого дослідження [97, 13]. Е.Гуссерль виділяє два напрями феноменологічного аналізу: ноетичне, або опис акту переживання, та ноематичне, або опис того, що пережито. Ноєзіс (від грец. „noesis” – „мислення”) за Е.Гуссерлем – інтенційна спрямованість свідомості на об’єкт, „ноема” (від грец.: „ноета” – „думка”) – об’єкт як носій смислу. „Володіння смислом ... – це основний характер свідомості взагалі, завдяки цьому є не тільки переживання, але й переживання, що володіє смислом, переживання „ноетичне” [цит. за: 97, 14]. Тож, феноменологія Е.Гуссерля визнає істинною проблемою філософії смислопокладання світу, а свідомість розглядається як єдине поле надання смислу.

У М.Хайдеггера – учня Е.Гуссерля, смисл виявляється або будується також у просторі свідомості, є феноменом свідомості, результатом пізнавальної діяльності [97, 15].

Ще одну розгорнуту філософську концепцію смислу ми знаходимо у працях іншого представника французького екзистенціалізму М.Мерло-Понті.

Вивчення філософської спадщини цього автора підтверджує перспективність обраного нами підходу до пояснення семантичної природи організаційної свідомості, тому наведемо спостереження М.Мерло-Понті, які для нас дуже важливі.

У своїй книзі „Структура поведінки” він вводить поняття смислу як основного організуючого принципу поведінки живих систем. “Одиницею фізичних систем є зв’язок, одиницею живих організмів – значимість. Координація на основі законів, притаманна фізичному мисленню, не

вичерпує феномена життя, полишає залишок, що підкоряється іншому виду координації – координації на основі смислу” [цит. за: 97, 18].

Принципове значення має для нас ще один аспект екзистенційного погляду на смисл, що висловив інший представник даного напрямку – Г.Тіліх. Він зазначає що „людина є людиною саме тому, що вона здатна, – на думку дослідника, – розуміти та формувати свій світ і саму себе у відповідності зі смислами та цінностями” [173, 40]. Зрозуміло, що суб’єкти організаційної свідомості – особистість та суспільство, повинні мати таку властивість, мається на увазі формувати, зберігати та розвивати себе.

Не випадково, досліджуючи структуру свідомості відомий психолог О.Леонт'єв виділив у ній два важливих елементи: значення та особистісний смисл. Чуттєві образи у людини, писав він, набувають нової якості, а саме своєї визначеності. Тому значення є найважливішими “утворюючими” людської свідомості. На думку О.Леонт'єва, значення існують як надіндивідуальна система, яка являє собою згорнуту в матерії мови ідеальну форму існування предметного світу. На відміну від значень особистісні смисли не мають свого „надіндивідуального” існування [95].

Поняття смислу в психології далі ґрунтовно розглянуто в роботі Д. Леонт'єва „Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности”, за яким криється складна та багатогранна смислова реальність, що приймає різні форми та виявляється в різних психологічних ефектах [97, 105].

У понятті смислу вказується на те, що індивідуальна свідомість не зводиться до безособистісного знання. Свідомість людини завжди небезстороння, оскільки включена до її життєдіяльності, тобто свідомість – це не тільки знання, але й відносини. Смисл є єдиною ланкою значення з реальністю самого життя людини в цьому світі, з його мотивами та цінностями. Смисл і надає небезсторонність людській свідомості.

Отже, під *природою організаційної свідомості* ми будемо розуміти семантичну (інформаційну) реальність, носієм якої є смисл, а саморух її

проявляється як явище смислогенезу.

З'ясувавши, що організаційна свідомість має семантичну або інформаційну природу, можна перейти до аналізу її сутності.

Знову звернемося до традиційних характеристик філософського поняття свідомості:

по-перше, це властивість високоорганізованої матерії, продукт соціального розвитку та необхідна умова його існування. Тут свідомість характеризується в онтологічному аспекті, виявляється її походження та особлива форма її буття як ідеального, як суб'єктивної реальності на відміну від матерії як об'єктивної реальності;

по-друге, свідомість є вища форма цілеспрямованого відображення дійсності. Свідоме відображення характеризується низкою специфічних властивостей: а) осмисленістю уявного або усвідомленого, тобто словесно-понятійною визначеністю, наявністю певного змісту, пов'язаного з людською культурою; б) відображенням тільки основних, головних, сутнісних характеристик речей, подій та явищ, які відрізняють їх від інших речей та явищ; в) вживанням для визначення усвідомлених речей слів – понять, які містять у собі вказівки на загальні та відмінні властивості класу речей, що відображені у свідомості.

Однак свідомість здатна відображати не тільки зовнішні об'єкти, матеріальну дійсність, але й саму себе, явища суб'єктивної реальності. У свідомому акті здійснюється двоєдине відображення об'єкта та суб'єкта. Здатність свідомості відображати саму себе називається її *рефлексивністю*. У цьому плані під свідомістю розуміється здатність ідеального відображення дійсності, перетворення об'єктивного змісту речі в суб'єктивний зміст душевного життя людини, а також специфічні соціально-психологічні механізми та форми такого відображення на різних його рівнях [165, 78]. Саме в суб'єктивному світі свідомості здійснюється відтворення об'єктивної реальності та мислена підготовка до перетворення практичної діяльності, її планування, акт вибору, цілеутворення та цілепокладання.

По-третє, свідомість – це не тільки відображення, але й певне *відношення* до дійсності. Цим визначається її ціннісний аспект, який найяскравіше виражає соціальну природу свідомості. У будь-якому акті свідомості, як відомо, міститься не тільки певний зміст, але й ціннісне відношення. Як справедливо зазначає Є.Шорохова, свідомість „характеризується активним відношенням людини до дійсності, до самої себе, до своїх вчинків та дій, до діяльності, яка спрямована на досягнення поставленої мети. Свідомість є здатністю людини розуміти оточуючий світ, процеси, що відбуваються у ньому, свої думки, дії та своє відношення до світу і до себе самого” [195, 256].

По-четверте, відмінною особливістю свідомості є її зв'язок з мовою. З самого початку філо- та онтогенетичного розвитку людської свідомості її суб'єктивним носієм стає мова, яка виступає спочатку як форма спілкування, а потім стає формою мислення. Отримавши своє всезагальне значення, слово стає надбанням індивідуальної свідомості у формі значень та смислів.

По-п'яте, важливою особливістю свідомості є її творча *активність*, яка починається з винахідливості та цілеспрямованості сприйняття, продовжується в абстрагованості від одних речей, властивостей і відношень та у фіксуванні інших, у перетворенні чуттєвого образу в логічну думку, в оперуванні понятійними формами знання, у творенні ідей, задумів та цілей. Практично здійснюючи свої творчі задуми, люди перетворюють природу, суспільство, а тим самим і самих себе.

Розглянувши загальні риси свідомості, звернемося до предмета нашого дослідження – організаційної свідомості, зауважимо при цьому, що виділені нами раніше основні характеристики та властивості свідомості в цілому, властиві й організаційній свідомості зокрема, оскільки останнє є частиною цілого – свідомості людини.

Так, організаційна свідомість здатна, як і свідомість у цілому, відображати та осмислювати об'єктивну дійсність, але під певним, властивим тільки їй, кутом зору. На відміну, наприклад, від естетичної свідомості, яка

відображає світ у художніх образах, відображенню організаційної свідомості властива спрямованість на виявлення ступеня упорядкованості, причинної обумовленості явищ, що відображаються. Таке відображення дозволяє співвідносити вчинки людини з прийнятими в суспільстві організаційними цінностями та нормами, виконуючи тим самим роль регулятора повсякденних дій та відносин людей.

Також організаційна свідомість характеризується активним відношенням людини до дійсності, до самої себе, до своїх вчинків та дій, до діяльності, яка спрямована на досягнення поставленої мети.

Суттєвою характеристикою організаційної свідомості є властива їй рефлексивність, яку Дж.Локк визначав як „спостереження, якому розум піддає свою діяльність” [102, 129]. Г.Гегель вбачав у рефлексії здатність особистості підніматися до рівня самосвідомості: „Тільки людина як істота мисляча здатна піддавати рефлексії такі свої спонуки, які самі по собі необхідні для неї” [39, 22]. Здатність до самопізнання, таким чином, відрізняє людину від решти живих істот.

На нашу думку, в організаційній свідомості, як у ніякій іншій формі свідомості, рефлексія відіграє важливу роль аналітичного органу в механізмі цілеутворення особистості, розкритий В.Бехом [16]. Її особливістю є самопізнання людини, підсумком якого стає обґрунтування нею своїх рішень та вчинків. Формуючись на певному етапі життя людини, організаційна рефлексія стає важливою передумовою саморегуляції індивідом своєї поведінки.

Здатність особистості до цілеутворення також підкреслює специфіку організаційної свідомості. Людина, займаючись тією чи іншою діяльністю, ставить перед собою певні цілі. Вона складає та зважує мотиви, приймає вольові рішення, прораховує хід виконання дій та вносить у них необхідні корективи. При цьому під цілеутворенням слід розуміти вільний вибір людиною своїх власних дій на основі порівняльної оцінки варіантів можливих цілей. Але цілі, як образи майбутнього результату діяльності, у

людини самі по собі не виникають. Вони стають метою тоді, коли набувають особистісного смислу.

Безперечний зв'язок організаційної свідомості з мовою. Сутність організаційного процесу розкривається в таких словах, як „виробляти”, „будувати”, „винаходити”, „відкривати”, „встановлювати”, „координувати”, „упорядковувати” тощо. Дуже часто поняття „організовувати” виражається через слова, які означають головну та типовішу операцію даної галузі: „зшити” сукню або взуття, „викувати” зброю, „намалювати” картину, „написати” книгу, причому мається на увазі разом з цією операцією увесь організаційний процес, частину якого вона складає. А іноді визначення береться і з галузі понять протилежного характеру, що відносяться до дезорганізації: „розбити” табір, „розбити” сад у смислі саме організувати з належним розташуванням у просторі. Найзагальніший термін людської практики – „робити” – означає одночасно і „організувати”, і „дезорганізувати” [20, 96]. Таким чином, основним сховищем організаційного досвіду є мова.

Нерідко слово зберігає організаційну ідею там, де розроблене мислення особистості вже втратило її. Наприклад, організуюча роль релігії в соціальному житті зовсім вислизає від повсякденної свідомості нашої епохи. Між тим саме слово цілком ясно вказує на цю роль, походить вона від „religare” (латинське – зв'язувати) або від „relegere” (збирати) [20, 93].

Необхідно також відзначити таку рису організаційної свідомості, як її нормативність. Організаційні норми, засновані на усвідомленні змісту, цінності явищ, виступають по суті внутрішніми, а не зовнішніми по відношенню до особистості імперативами. У цьому смислі вони не можуть бути поставленими в обов'язок, нав'язані особистості, а можуть бути тільки виховані. У процесі їх засвоєння вони входять у внутрішній світ особистості, зливаються тим самим з її самосвідомістю.

Відомо, що ні в які часи суспільство та людство в цілому не могло обходитися без організаційних норм, які регулюють взаємовідносини людей,

як у процесі їх трудової діяльності, так і в побуті, в повсякденному спілкуванні. Саме в різноманітності відносин особистості до суспільства виникли організаційні норми, які знайшли відображення в багатьох міфах, байках, народних прислів'ях, приказках тощо, де, зокрема, звеличувалися раціональність, пунктуальність, своєчасність, а засуджувалися нераціональність, незібраність та інші небажані елементи у відносинах людей з іншими людьми.

Наприклад, аналізуючи приказку „Куй залізо, поки гаряче”, О.Богданов зазначає, що вона зовсім „не технічне правило для ковальської справи, а принцип будь-якої практики, будь-якої організації справи; вона вказує на необхідність використання сприятливих його умов, враховуючи їх обмежену тривалість та безповоротне значення їх втрати” [20, 93]. Причому, правило це однаково важливе і для землероба – по відношенню до умов посіву або жнив; і для політика або стратега – по відношенню до комбінації суспільних або бойових сил, що змінюються; і для художника або дослідника – в смислі щасливого для роботи поєднання зовнішніх умов або психофізіологічного стану, так званого натхнення; і для закоханого тощо.

Смисл, тобто сутність різних форм свідомості можна виявити, визначивши предмет відображення свідомості. Наприклад, предмет відображення правової свідомості – правові норми та відносини, що закріплені певними державними актами. Сутність правової свідомості в осмисленні юридичних норм, прав та обов'язків, тобто суспільного правопорядку. Предмет відображення моральної свідомості – моральні норми та установки, які регулюють взаємовідносини між індивідами, особистістю та суспільством. Сутність моральної свідомості полягає в осмисленні цих норм та установок.

Предмет відображення організаційної свідомості – сукупність процесів та дій, що призводять до утворення та вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого. *Сутність організаційної свідомості* полягає у відображенні та осмисленні процесу внутрішнього впорядкування, узгодженості взаємодії

диференційованих та автономних частин цілого, що обумовлена його будовою.

Розкриваючи природу та сутність організаційної свідомості, можна виділити її основні характерні властивості: *рефлексивність*, тобто здатність людини до самоосмислення своїх вчинків та поведінки в цілому; *активність* або активне творче відношення до дійсності, тобто таке діяльнісне відношення, в якому суб'єкт виступає як активний носій та провідник організаційних норм, принципів, ідеалів; *спрямованість* як певна вибірковість форм поведінки, діяльності та відносин індивіда з іншими людьми; *нормативність* – система норм та вимог, установлених для регулювання організаційних процесів та відносин; *знаковість* – система вербальних та невербальних символів, через які здійснюється комунікація людей, виражається відношення людини до дій та вчинків оточуючих, відбувається передача організаційного досвіду.

Отже, ми теоретично обґрунтували семантичну природу та сутність організаційної свідомості. Наступним кроком філософської рефлексії організаційної свідомості є встановлення її змісту та форми.

Як відомо, категорії „зміст та форма” несуть інформацію про внутрішні та зовнішні характеристики досліджуваного об'єкта. Якщо зміст представляє собою деяку сукупність елементів, зв'язків, відносин, які утворюють організаційну свідомість, то під формою розуміємо організацію змісту, спосіб зв'язків частин, елементів, які її складають, а також спосіб їх існування та виявлення.

Наприклад, зміст політичної свідомості розкривають політичні ідеї відносно завоювання, утримання та використання влади, що закріплюються у політичних програмах, деклараціях тощо. Зміст релігійної свідомості складають міфологічні ідеї, вірування, специфічні почуття, в основі яких лежить віра в надприродне. Форми закріплення релігійної свідомості – молитви, культові дії, обряди, жертвоприношення тощо.

Зміст організаційної свідомості можна визначити як сукупність

процесів упорядкування та спрямування діяльності тієї чи іншої системи на основі організаційних ідей, поглядів, почуттів. Формами закріплення можуть бути засоби управління, а саме – розпорядження, настанови тощо.

Форму існування організаційної свідомості можна подати за її носіями. При дослідженні свідомості філософська думка докладно та ґрунтовно проаналізувала феномен *суб'єктів свідомості* [11; 59; 124; 165; 171; 175; 186; 195 та ін.]. Суб'єктом або носієм/виробником свідомості є духовний світ людини або колективний “інтелект” (соціальної спільноти або суспільства в цілому). Тому виділяють індивідуальну та суспільну свідомість.

Виходячи з цього, організаційна свідомість існує та виявляє себе в індивідуальній та колективній формах.

Суспільна свідомість, яка відповідає колективній формі, будучи відображенням суспільного буття людей, реального образу їх життя, розвивається за законами, які незалежні від свідомості окремих людей, але реалізуються в процесі їх діяльності. Це система духовних засобів відношення людей до світу та самих себе, що виникає в процесі життєдіяльності різних типів та видів соціальних спільнот.

Одним із критеріїв визначення меж суспільної свідомості та її структури є структура суспільних відносин, відповідно до яких люди створюють принципи, ідеї та категорії. Це дає право стверджувати, що організаційним відносинам відповідає організаційна свідомість, як наприклад, економічним відносинам – економічна свідомість, політичним – політична, правовим – правова, моральним – моральна тощо.

Іншими критеріями виділяються види духовної діяльності та їх функції, що обумовлені потребами суспільства. Види діяльності людей, спрямовані на виробництво та розповсюдження ідей і поглядів, обумовлюють диференціацію суспільної свідомості на відповідні сфери. Частіше за все виділяють три сфери суспільної свідомості: наука, ідеологія та суспільна психологія.

Незаперечний факт існування організаційної науки – тектології, системи знань у галузі управління, вже говорить про правомірність виділення

організаційної свідомості у відносно самостійну форму суспільної свідомості. Також набуває самостійного значення як вид суспільної психології організаційна психологія.

Суспільна організаційна свідомість виробляється суспільством, і є квінтесенцією його духовних процесів у сфері упорядкування життя. За суспільною організаційною свідомістю можна судити про образ духовного життя суспільства та його корінні основи буття.

Індивідуальній формі існування організаційної свідомості відповідає свідомість особистості, яка відображає її індивідуальне буття. Індивідуальна свідомість представляє собою єдність системи знань особистості, які складають ядро, спосіб існування свідомості та переживань, які формують відношення особистості до різних сторін світу, до людей, їх взаємовідносин. На цій основі формується суб'єктивний досвід особистості у вигляді узагальненого осмислення зовнішнього світу в знаннях та відносинах, а також стає можливою регуляцією діяльності, поведінки, спілкування.

Але уявлення про сутність індивідуальної організаційної свідомості буде неповним, якщо ми залишимо без уваги її носія – особистість.

Існуючі в літературі визначення, а значить, і розуміння особистості, іноді не відрізняють особистість від людини або індивіда, іноді ототожнюють особистість тільки з однією (частіше з її вищою, але не єдиною) її підструктурою. Відмінність „особистості” від „людини” визначається тим, що „людина” є родове поняття, а „особистість” – індивідуальне, від „індивіда” ж „особистість” відрізняється тим, що є його особливою властивістю, але не вродженою, не іманентною, а властивістю, яка формується в результаті опанування індивідом певного культурного змісту; інакше кажучи, індивідом людина народжується та залишається ним незалежно від соціальних та культурних умов його існування, а особистістю вона стає – або не стає – залежно від потреб соціокультурного середовища та від її власної активності. [71, 214].

На думку В.Беха, особистість представляє собою „системну якість

людського організму, провідною функцією якого є породження, підтримка в певних межах основних характеристик суб'єктивованого потенціального соціального світу з подальшою трансформацією його в нову якість – об'єктивовану соціальну природу для того, щоб універсум міг вільно перетікати з однієї фази саморуху в іншу” [16, 31].

Іншими словами, особистість є функціональним органом у структурі біологічної людини. При цьому під функціональним органом дослідник розуміє будь-яке тимчасове поєднання *сил*, здатних виконувати роботу або забезпечувати певну функцію в системі [16, 30]. Сутність дії функціональних органів полягає в якісному перетворенні семантичного матеріалу, який переходить при цьому від підструктури до підструктури [15, 97].

Особистість як динамічну систему сутнісних *сил* пропонує вивчати Г.Нестеренко [119, 47]. При цьому сутнісні сили можна визначити як діяльнісні елементи особистості (фізичні, інтелектуальні, вольові та інші здібності людини, а також її потреби, інтереси), які виступають каналом її зв'язку з оточенням і внаслідок постійної самоорганізації спричиняють розвиток особистості.

Така точка зору гармонізує з представленою в дослідженні моделлю функціонування організаційної свідомості, тому ми погоджуємося з тим, що особистість є функціональним органом людського організму.

Отже, у даному підрозділі нами з'ясовані головні атрибутивні властивості організаційної свідомості: встановлена її семантична природа, сутність, яка полягає у осмисленні процесу внутрішнього впорядкування, узгодженості взаємодії диференційованих та автономних частин цілого, що обумовлена його будовою. Сукупність процесів упорядкування та спрямування діяльності тієї чи іншої системи на основі організаційних ідей, поглядів, почуттів складає зміст організаційної свідомості, яка може існувати в індивідуальній та колективній формах.

Тепер, коли теоретично доведене існування організаційної свідомості, можемо перейти до її морфологічного аналізу.

2.2 Морфологічний аналіз організаційної свідомості

Метою даного підрозділу є теоретичне обґрунтування елементів структури суспільної та індивідуальної організаційної свідомості.

Організаційна свідомість як осмислення та переживання людиною впливу організаційних ідей, знань, поглядів, цінностей, норм поведінки, почуттів тощо на процеси утворення, упорядкування та вдосконалення структур буття існує у двох формах – індивідуальній і колективній. Індивідуальній формі відповідає організаційна свідомість особистості, а колективній – суспільна організаційна свідомість. Кожна з них має свої елементи і структуру, які і будуть розглянуті докладніше.

Суспільна свідомість має складну структуру, тому залежно від завдань дослідження пропонуються різні її структурні моделі (В.Барулін Б.Грушин, Н.Жуков, В.Попов, А.Спіркін, В.Толстих, А.Уледов, Є.Шорохова, Б.Чагін та ін.).

Виходячи із завдань нашого дослідження, структура суспільної організаційної свідомості буде представлена у вигляді двох рівнів: повсякденного та теоретичного. Основний критерій – глибина проникнення в об'єктивну сутність явища самоорганізації соціального світу. Повсякденна суспільна свідомість зупиняється на поверхні, теоретична – проникає до усвідомлення сутності сторін цього явища. Повсякденна суспільна організаційна свідомість базується на безпосередньому досвіді практичної діяльності людей, способах організації освоєння світу. Теоретичний рівень суспільної організаційної свідомості відображає наукові досягнення тектології.

Повсякденний рівень організаційної свідомості можна представити у вигляді організаційних норм, оцінок, звичаїв, способів освоєння світу, які відображають повсякденні відношення, що день у день повторюються. З повсякденною свідомістю тісно пов'язана суспільна психологія, яка є безпосереднім відображенням повсякденного життя людей, їх умов,

інтересів, думок, уявлень, настроїв, ілюзій, поглядів, традицій, звичаїв тощо.

Теоретичний рівень представлений організаційними поняттями, концепціями способів освоєння світу, які відображають глобальні організаційні проблеми. З теоретичним рівнем свідомості тісно пов'язана ідеологія, тобто система ідей, ідеалів, принципів, понять, теорій, які відображають сутність суспільного буття під кутом зору інтересів суспільства, соціальних груп.

Аналіз сучасної наукової літератури показує, що сьогодні немає єдиної думки відносно структури повсякденного та теоретичного рівнів досліджуваного феномена. *По-перше*, в працях з цього питання вивчаються лише окремі його елементи; *по-друге*, відсутня наукова чіткість у співвіднесенні цих елементів до того чи іншого рівня організаційної свідомості; *по-третє*, нерідко відбувається ототожнення окремих елементів у структурі організаційної свідомості.

Виходячи з завдань дослідження суспільної організаційної свідомості, структуру останньої можна представити графічно таким чином (див. рис.2.2.1).

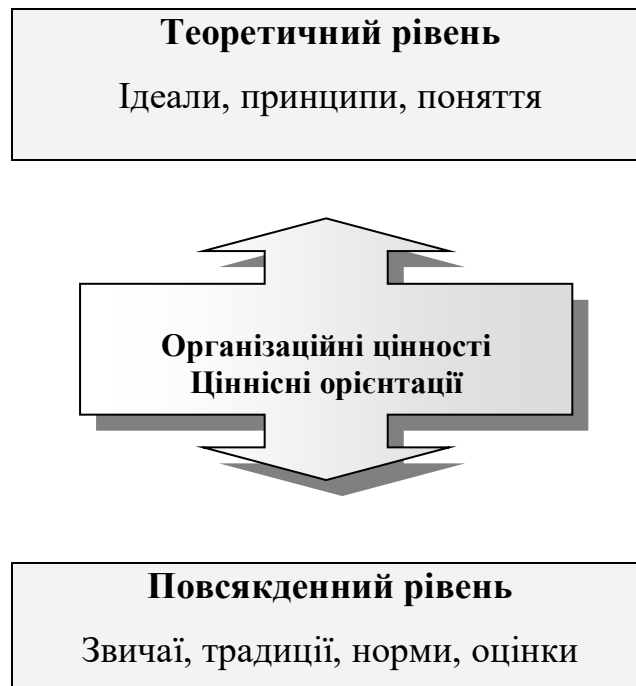


Рис.2.2.1 Структура суспільної організаційної свідомості

На рис. 2.2.1 суспільна організаційна свідомість представлена двома названими рівнями, межі між якими рухливі, так що окремі структурні елементи (норми, оцінки, принципи, поняття) можуть функціонувати на обох рівнях. Стійкішими структурними елементами повсякденної свідомості є звичаї та традиції, а теоретичної – ідеали.

Інтегральним началом, що поєднує всі елементи, виступають *цінності та ціннісні орієнтації*, вони найадекватніше відображають сутність організаційної свідомості.

Інтегральну роль ціннісних орієнтацій відзначають такі дослідники, як А. Кавалеров [69], А. Здравомислов, В. Ядов та інші, які вважають, що ціннісні орієнтації “це той компонент структури свідомості особистості, який представляє собою деяку вісь свідомості, навколо якої обертаються помисли та почуття людини та з точки зору якої вирішуються багато життєвих питань” [66, 199].

Правомірність виділення цінностей та ціннісних орієнтацій як базових елементів організаційної свідомості пояснюється, на наш погляд, нижченаведеними аргументами. *По-перше*, за їхньою допомогою виявляється загальна оціночно-імперативна спрямованість свідомості людей на ті чи інші цілі. *По-друге*, цінності та ціннісні орієнтації вбирають у себе систему особистісних смислів світу, який відображає суб’єкт. Про це свідчать розробки в галузі семантики [99, 58].

Поділяючи позицію Д.Леонтєва, можна стверджувати, що життя будь-якої людини об’єктивно має смисл, оскільки воно спрямоване до чогось, хоча і не завжди усвідомлюється людиною. І, нарешті, *по-третє*, цінності і ціннісні орієнтації є зв’язуючою ланкою організаційної свідомості та поведінки людини. Таку особливість ціннісних орієнтацій відзначають Д.Узнадзе, С.Рубінштейн та інші, описуючи її через поняття „настанова” або „соціальна орієнтація”.

Отже, цінності та ціннісні орієнтації можуть бути представлені як

базові елементи організаційної свідомості, які пов'язують не тільки елементи теоретичної організаційної свідомості, але й повсякденної, оскільки межі між цими двома рівнями дуже рухливі, та такі структурні елементи, як оцінки та норми, а також і самі цінності можуть складатися як стихійно (на рівні повсякденної свідомості), так і вироблятися свідомо (на теоретичному рівні).

Розмаїття підходів до розуміння сутності цінностей зумовлює існування численних визначень самого поняття цінності. Найчастіше під цінністю розуміють об'єкт, явище матеріальної або духовної культури людства, яке набуло для особистості стійкого смислу, оскільки воно слугує або могло б слугувати засобом задоволення її потреб, досягнення її основних цілей.

У філософському словнику цінність визначається як духовне формоутворення, що існує через моральні та естетичні категорії, теоретичні системи, утопічні образи, суспільні ідеали і виступає критерієм оцінки діяльності людини [181, 723].

На наш погляд, досить вдале визначення цінностям дає В.Бакіров у своїй книзі „Ціннісна свідомість”. „Цінності – це узагальнені стійкі уявлення стосовно вартостей та прийнятних засобів їх отримання, в яких сконцентровано попередній досвід суб'єкта, і на основі яких приймаються рішення про його подальшу поведінку” [9, 5-6].

На основі наведеного поняття „цінність”, можна визначити “організаційну цінність”. Слід зауважити, що в літературі існує небагато визначень цієї категорії, вони не відрізняються чіткістю і повнотою, та в основному обмежують характеристики цінності до меж окремої організації як конкретного об'єднання людей [див. напр. 34; 113; 168].

На наш погляд: *організаційні цінності* – це значущість чи вагомість принципів та норм організації об'єктів, предметів, явищ, а також способів їх отримання з точки зору їх відповідності, або невідповідності потребам та інтересам суспільства, організації або окремої особистості.

Організаційні цінності – інтегральне утворення організаційної

свідомості, яке включає у себе організаційні норми, оцінки, поняття, принципи, ідеали та тісно пов'язане з мотивами і потребами індивіда, також забезпечує спрямованість його свідомості на досягнення вищих організаційних цілей, виконує функції оцінювання, регулювання поведінки людини (див. рис. 2.2.2).



Рис. 2.2.2 Структура організаційних цінностей

Представлене на рис. 2.2.2 розташування структурних елементів організаційних цінностей пояснюється тим, що історично та онтологічно сходження людини до вершини свого організаційного розвитку відбувалося поступово: від залучення індивіда до формування організаційних понять, через формування на їх основі оціночних суджень та організаційних норм суспільства, потім складніших смислових утворень (організаційних принципів) до вироблення організаційного ідеалу як найзагальнішого світоглядного поняття, яке увібрало в себе все найкраще, що вироблене суспільством в галузі принципів організації на даному етапі її розвитку та представлене в одній особистості. При цьому слід зазначити, що виділені структурні елементи рухливі, розвиваючись та регресуючи, вони можуть змінювати своє положення в системі.

Звернемося тепер до аналізу представлених структурних елементів, акцентуючи увагу на їх ціннісному аспекті.

Перший рівень „ціннісної піраміди” займають *організаційні поняття*, які представляють собою вищий рівень узагальнення. Не маючи можливості

зупинитися на розгляді кожного поняття, ми вважаємо за необхідне в цій частині роботи виділити найзагальніші, до яких відносять організованість та неорганізованість, обов'язок, відповідальність, дисциплінованість, раціональність, послідовність тощо, що носять світоглядний характер поняття.

Виділені поняття вироблялися століттями в спільному житті людей як виявлення певних сторін організаційних відносин, тому вони є загальноживаними та розповсюдженими.

Наступним елементом в ієрархії цінностей є *організаційна оцінка*. Вона може носити об'єктивний та суб'єктивний характер. Об'єктивний бік оцінки обумовлюється суспільною практикою та абстрактними смислами, суб'єктивний – потребами та інтересами суб'єкта оцінки, які мають різну природу. У зв'язку з цим та чи інша цінність може бути відображена в оцінці з тим чи іншим ступенем адекватності. У процесі оцінювання смисл цінностей може дуже істотно трансформуватися, перекручуватися.

Таким чином, неспівпадіння оцінок та цінностей виражається в неповноті, неадекватності відображення або об'єкта оцінки, або потреб та інтересів, або того та іншого одночасно. Однак специфіка оцінок полягає в тому, що при одній або іншій мірі повноти відображення оцінки у різних людей можуть бути різними та навіть взаємовиключними. Це залежить від індивідуальності суб'єкта оцінки, його життєвого досвіду, потреб та інтересів.

Через організаційні оцінки, з одного боку, виражається відношення суб'єкта до існуючої системи цінностей, а з іншого, – можливість визначити ціннісне значення вчинків, поведінки індивіда, відповідності їх організаційним нормам, принципам, ідеалам.

Організаційна оцінка визначається нами як структурний елемент організаційної свідомості, за допомогою якого встановлюється відповідність або невідповідність поведінки людини організаційним нормам.

Організаційні норми забезпечують упорядкованість соціальної

взаємодії в суспільстві та окремої організації, і є більш формалізованими, сталими і навіть обов'язковими формами організації виробничих відносин. В організаційних нормах моделюється ціннісна структура певного виду вчинків та відносин.

Ціннісна основа організаційних норм полягає в тому, що в них міститься інформація про правильне та неправильне, організованість та дезорганізованість, керуючись якою людина обирає оптимальний варіант організаційної поведінки. Задаючи певну міру, межі індивідуальній поведінці, норми сприяють упорядкуванню людських відносин.

Організаційну норму можна визначити як структурний елемент суспільної організаційної свідомості, який є своєрідною мірою допустимих та обов'язкових варіантів поведінки людей, на основі якої здійснюється регулювання діяльності та відносин індивідів з позиції налагодженості. Особливість організаційних норм, як частини організаційних цінностей у тому, що обов'язковість, яка лежить в їх основі, містить передумови для добровільного визнання їх особистістю, можливість свободи вибору необхідної лінії поведінки.

В організаційних принципах на відміну від норм не задається будь-яких готових моделей та взірців поведінки, а дається лише загальна спрямованість поведінки. Людина, керуючись організаційними принципами, *по-перше*, самостійно приймає рішення, як їй вчинити в тій чи іншій конкретній ситуації; *по-друге*, вона замислюється про необхідність виконувати організаційні норми, тобто відноситься до останніх рефлексивно та критично (вирішує, наскільки існуючі в суспільстві чи в організації норми правомірні). В організаційних принципах, таким чином, фіксується збільшена ступінь самостійності, свободи особистості. В них також містяться елементи загальнолюдського, закріплюється досвід багатьох поколінь.

Організаційний принцип – це визнана форма ствердження певної суспільної структури, певних суспільних порядків як необхідних, як таких, в яких виявляється можливим власне життя та упорядкована діяльність

індивіда.

Вищий рівень у ціннісній ієрархії займає *організаційний ідеал* як особливо значуща для людини цінність. В організаційному ідеалі відтворюється прагнення людини до досконалості, що стимулює її волю, здібності, силу та спрямовує на практичні дії в ім'я його реалізації.

У суспільній організаційній свідомості ідеал формується як виявлення бажання змін до найкращого, надії на них (наприклад, зацікавленість у досконалішому устрої суспільства).

У свідомості людини організаційний ідеал виконує дві важливі функції: *по-перше*, він дозволяє індивіду оцінювати поведінку інших людей; *по-друге*, виконує роль орієнтиру в організаційному удосконаленні особистості.

За змістом ідеалів можна судити не тільки про окрему людину, але й про суспільство в цілому. Якщо суспільство створює умови для формування ідеалів привабливих, то можна сказати, що воно розвивається в прогресивному напрямку, та навпаки.

Наявність сформованого ідеалу у людини про багато що говорить: про те, що індивід свідомо відноситься до себе як до організованої особистості, про його цілеспрямованість, зрілість. Відсутність ідеалу зазвичай характеризує людей, які не замислюються над своїм організаційним удосконаленням. Однак важлива не сама наявність у людини організаційного ідеалу, а його зміст. У житті немало прикладів, коли "ідеал" сприяє не розвитку особистості в організаційному плані, а її збідненню.

Під *організаційним ідеалом* ми розуміємо уявлення про досконалу впорядкованість усіх елементів певної системи, яка як взірць, норма і мета визначає спосіб і характер діяльності людини або соціальної групи.

Отже, представлені в ціннісній ієрархії поняття, оцінки, норми, принципи, ідеали мають низку відмінних ознак: *по-перше*, вони відіграють роль мотивації досягнення мети; *по-друге*, містять у собі загальнолюдські начала; *по-третє*, надають смисл вчинкам людини, здійснюючи при цьому їх регулювання.

Ціннісний характер відрізняє і такі структурні елементи організаційної свідомості, які представляють її повсякденний рівень, як *традиції та звичаї*, тісно пов'язані між собою, що знайшло відображення і в їх визначенні: „Традиції – звичаї, обряди, суспільні установки, ідеї та цінності, норми поведінки тощо, що історично склалися та передаються від покоління до покоління” [178, 465]. Тобто ми бачимо ототожнення названих структурних елементів. Однак із цим не можна погодитися, оскільки маючи багато спільного, звичаї та традиції в той же час розрізняються між собою.

Розглядаючи ці відмінності, спробуємо їх згрупувати.

Першу групу представляють відмінності, пов'язані з характером регулювання. Якщо звичаї ефективні як регулятори людських відносин тільки у звичних, знайомих ситуаціях, то традиція виконує цю функцію не тільки в затверджених відносинах, але і в тих варіантах, які виникають несподівано, різко відрізняючись від звичного. В звичаї жорстко фіксується дія або його заборона. В традиції такого жорсткого зв'язку немає. Реалізація дій тут не самомета, а засіб для формування організаційних якостей людини, які вимагаються традицією.

Другу групу відмінностей представляють ті, які вказують на ступінь розповсюдженості досліджуваних феноменів. Якщо звичаї виявляють себе у виробничій сфері, головним чином в побуті, громадянській обрядності, а також у якості різного роду умовних правил – конвенцій, то традиції – в усіх галузях соціального життя, тобто сфера їх вживання значно ширша.

Третя група відмінностей вказує на різний зв'язок звичаїв та традицій зі звичками. Якщо звичаї проявляють себе у ситуаціях, які стереотипно повторюються і є базою для формування простих звичок, дій, які в відомій мірі носять характер автоматизмів, то традиції є основою для формування складних звичок – певної спрямованості поведінки особистості, в якій їй вказується свобода вибору конкретного вчинку.

Виділивши вказані відмінності звичаїв, норм-зразків та традицій, пробуємо дати їм визначення.

Звичай – це стійкий елемент повсякденної організаційної свідомості, який відображає реальну дійсність у вигляді системи дій, що повторюються, та регулює суспільні відносини з позиції упорядкованості і налагодженості в невиробничій сфері, елемент, який спирається на силу громадської думки, тісно пов'язаний з обрядом.

Традиція – це міцний та довговічний елемент повсякденної суспільної організаційної свідомості, який склався історично, активно відображає суспільне життя в різних його галузях, спрямовує поведінку людини на розвиток та зміцнення організаційних відносин між людьми, тісно пов'язаний з емоційною стороною її діяльності.

Поряд з цінностями ядро суспільної організаційної свідомості складають *ціннісні орієнтації*. Ціннісні орієнтації як елементи організаційної свідомості виконують низку функцій. Дослідником Є.В.Соколовим, думку якого ми поділяємо, виділяються такі важливі функції ціннісних орієнтацій: *експресивна*, яка сприяє самоствердженню та самовираженню індивіда. Людина прагне прийняті цінності передати іншим, досягти визнання, успіху; *адаптивна*, яка виражає здатність особистості вдовольняти свої основні потреби тими способами та через ті цінності, які має дане суспільство; *захист* особистості – ціннісні орієнтації виступають свого роду “фільтрами”, які пропускають лише ту інформацію, яка не потребує істотної перебудови всієї системи особистості; *пізнавальна*, спрямована на об'єкти та пошук інформації, необхідної для підтримки внутрішньої цілісності особистості; *координації* внутрішнього психічного життя, гармонізації психічних процесів, погодження їх у часі та стосовно умов діяльності [160, 174-176].

Таким чином, у ціннісно-сміслових утвореннях організаційної свідомості ми бачимо, з одного боку, ті форми, в яких систематизується, кодується організаційне значення суспільних явищ, а з іншого боку, ті орієнтири поведінки, які визначають її спрямованість та виступають кінцевими основами організаційних оцінок.

На основі складених ціннісних орієнтацій здійснюється саморегуляція

діяльності, яка полягає в здатності людини свідомо вирішувати завдання, які стоять перед нею, здійснювати вільний вибір рішень, стверджувати своєю діяльністю ті чи інші соціально-організаційні цінності. Реалізація цінностей у цьому випадку сприймається індивідом як громадянський, виробничий, професійний обов'язок, ухилення від якого припиняється, перш за все, механізмом внутрішнього самоконтролю.

Особливістю системи цінностей суспільної організаційної свідомості є те, що в ній відображається не тільки теперішній стан суспільства, але й минулий та бажаний майбутній його стани. Цільові цінності, ідеали проєктуються на цю ієрархію, внаслідок чого відбувається її коригування. Під впливом конкретних історичних умов перебудовується система, ієрархія цінностей.

Суспільна потреба в новому типі організаційної свідомості з'являється тоді, коли колишня верховна ціннісна орієнтація не відповідає вимогам історичної дійсності, що змінилася, виявляється нездатною виконувати властиві їй функції, цінності не стають переконаннями людей, останні у виборі все рідше апелюють до них, тобто відбувається відчуження індивідів від цих організаційних цінностей, виникає ситуація ціннісного вакууму, що підриває взаєморозуміння та інтеграцію людей.

Отже, ціннісна орієнтація – це базовий елемент суспільної організаційної свідомості, що забезпечує загальну спрямованість поведінки індивідів, соціально значущий вибір ними цілей, цінностей, способів регуляції поведінки, її форм та стилю.

Організаційні цінності та ціннісні орієнтації, будучи ядром суспільної організаційної свідомості, навколо якого об'єднуються як елементи теоретичного, так і повсякденного її рівнів, виконують інтеграційну роль в організації всієї системи.

Отже, проведений нами аналіз структури суспільної організаційної свідомості дозволяє зробити висновок про те, що це складне системне утворення представлене елементами, більшість з яких достатньо рухливі, так

що віднесення їх до повсякденного або теоретичного рівнів є досить умовним. Крім того, виділені структурні елементи функціонують як у суспільній, так і в індивідуальній організаційній свідомості, так що і тут їх поділ є відносним.

Представлені структурні елементи, будучи тісно пов'язаними один з одним, у той же час мають і свої відмінні риси, що однак не виключає виконання кожним з них тією чи іншою мірою основної функції суспільної організаційної свідомості – регуляції поведінки людей у суспільстві.

Перейдемо до розгляду змісту *індивідуальної організаційної свідомості*. Як показує проведений нами теоретичний аналіз літератури, в структурі індивідуальної свідомості у філософії більшість дослідників вказують на важливу роль пізнавальної (когнітивної), емоційної та вольової підструктур [115; 128; 159 та ін.].

У даному дослідженні ми спробували представити структуру організаційної свідомості особистості у вигляді трьох сфер: раціональної, вольової та емоційно-чуттєвої, виділивши в кожній із них властиві структурні елементи.

Безумовно, цей поділ умовний, в реальному існуванні ці пласти нероздільні, взаємопереходять та існують один в одному.

Тут необхідно виділити визначальну роль вольової сфери організаційної свідомості, значення якої в структурі організаційної свідомості можна обґрунтувати такими аргументами:

По-перше, в структурному аналізі будь-якої системи, як справедливо зазначає М.С.Каган [70], можна виділити структуру будови, функціонування, становлення та розвитку. Оскільки нас цікавить не тільки будова, але й функціонування організаційної свідомості, ми вважаємо необхідним виділення в ній вольової сфери. *По-друге*, така постановка речей пов'язана зі специфікою організаційної свідомості особистості, сутність якої полягає в саморегуляції та упорядкуванні її життєдіяльності.

З таких позицій у структурі організаційної свідомості (з погляду на

будову) можливо і достатньо виділити лише раціональний та емоційний компоненти, а з погляду функціонування – вже недостатньо.

Однак тут виникає питання про те, що може слугувати інтегратором виділених сфер індивідуальної організаційної свідомості. В результаті теоретичного аналізу літератури ми прийшли до висновку, що таким інтегративним елементом можуть виступати *організаційні переконання*. По-перше тому, що в них міститься веління, яке виходить від самої особистості; по-друге, „сплав” раціональних та емоційних елементів (а також волі, якщо річ іде про функціонування організаційних переконань); по-третє, переконання можуть перетворюватися в потреби, мотиви, наміри, в силу чого вони мають стійке відношення до поведінки людини та внутрішніх зусиль її регулювання і детермінації.

В.Попов пропонує таку структуру переконання: „знання (усвідомлення) певної мети; почуття, які закріплюють ідею і разом з тим закріплюються нею; волю, спрямованість до дії, яка походить від даної ідеї. Ідея, знання присутні в переконанні як у самостійному духовному явищі в знятому вигляді, оскільки воно вбирає в себе результат усвідомлення знання та є їх раціонально-психологічним згустком. Знання, що пройшли чуттєву обробку, формують волеспрямованість, готовність до дії. Переконання – це знання, проінтегроване в межах від раціональної до емоційної та вольової складових свідомості. Тому переконання – це зливок раціонального, емоційного та вольового, воно висловлює відношення людини до діяльності, синтезує в собі оцінку об’єктивної дійсності та суб’єктивну готовність діяти” [136, 224-225].

Усе це дозволяє розглядати організаційні переконання системоутворюючою „віссю”, ядром організаційної свідомості особистості, навколо якого організуються та розвиваються всі інші елементи.

Виходячи з такого розуміння, можна дати визначення *організаційним переконанням* – це інтегральний елемент організаційної свідомості особистості, який містить у собі організаційні знання та погляди, волю, почуття, спонукає людину діяти у відповідності зі своїми ціннісними

орієнтаціями та організаційним ідеалом, регулює її поведінку на основі загальноприйнятих організаційних норм. Організаційні переконання – це форма існування організаційних вимог, де останні виступають як специфічне завдання суб'єкта дії, за виконання якого він сам відповідальний та яке він повинен особливим чином усвідомити, мотивувати для себе та обґрунтувати всередині, суб'єктивно.

Таким чином, організаційні переконання виконують важливу функцію, яка полягає в перетворенні організаційних цінностей у надбання конкретної особистості, у веління, які заявляють про себе „зсередини” свідомості людини. У переконаннях міститься усвідомлена потреба особистості, яка спонукає її діяти у відповідності зі своїми ціннісними орієнтаціями та ідеалами. Без такого перетворення в принципі неможлива була б регуляція поведінки людини.

Організаційні переконання базуються на знаннях різного рівня та характеру. *По-перше*, на тих, які представляють прості правила організованості: норми, принципи, ідеали; *по-друге*, на знаннях організаційної та соціальної цінності вимог; *по-третьє*, на знаннях існуючого в суспільстві позитивного відношення до певного організаційного укладу.

Організаційні знання, будучи основою переконання, включаючи в себе відомості від простих правил організації до світоглядних понять, допомагають людині розібратися в прийнятих у тому чи іншому середовищі критеріях організаційної оцінки, з'ясувати її специфіку, яка полягає у тому, що оцінюється не тільки кінцевий результат, але й мотиви поведінки.

Але самі по собі теоретичні знання ще не пов'язані необхідним чином з внутрішнім механізмом поведінки людини. Організаційні знання конкретної особистості, відрізняючись глибиною або поверховістю, повнотою-неповнотою, істинністю-помилковістю, ще не достатньою мірою виражають особистісні позиції, установки, вони не є безпосереднім спонукачем дій індивіда. Такими вони стануть тільки після емоційного прийняття, після особистісного усвідомлення їх важливості для суспільства та для самої

особистості, після заломлення в системі її відносин.

Організаційні переконання, як ядро організаційної свідомості, включають у себе не тільки організаційні знання, але й погляди, які, у свою чергу, формуються на основі отриманих людиною організаційних знань. При цьому при приблизно однакових та рівних організаційних знаннях різні індивіди можуть мати різні організаційні погляди, судження, думки.

Організаційні погляди – це осмислення людиною організаційних норм, принципів, особистісна характеристика будь-яких соціальних явищ (фактів, відносин, людей, себе), їх оцінка. В них виражене розуміння індивідом порядку, раціональності, послідовності, упорядкованості, організаційного ідеалу.

Можна погодитися з тим, що організаційні погляди – це взаємодія організаційних знань та особистісних організаційних оцінок. Однак необхідне відповідне застереження. Організаційні погляди включають у себе також суспільний та особистісний організаційний досвід, через який індивід засвоює організаційні цінності суспільного життя. Він має відношення до різних сторін життя: до організації речей, хоча б в домашніх умовах; людей – у сім'ї; в повсякденних сусідських та інших відносинах; до організації ідей – у так званій „громадській думці” [20, 91].

При цьому досвід особистості нерідко суперечить організаційним знанням. Парадоксально, але чим бідніший досвід, тим більше він має значення для особистості, для її узагальнень, висновків, оцінок.

Організаційний досвід представлений в організаційних поглядах опосередковано, через особистісні оцінки, які й виявляються одним із каналів зворотного впливу організаційного досвіду та поведінки особистості на індивідуальну організаційну свідомість. Цим і пояснюється те, що в поглядах адекватніше, ніж у знаннях індивіда, проявляється його особистість, його індивідуальність.

Життєвий організаційний досвід відіграє важливу роль у житті та також слугує міцним цементом для розрізненого, анархічного за своєю

формою колективу. При цьому цей досвід порівняно однорідний та одноманітний у всіх, хто живе в одному соціальному середовищі.

Організаційні погляди, будучи тісно пов'язаними з переконаннями, на відміну від останніх є дуже рухливими елементами організаційної свідомості. Протягом життя людини вони змінюються, розширюються, уточнюються в деяких межах, а іноді і кардинально.

Організаційні погляди відображають організаційні пошуки особистості, вимагають постійного її самовизначення по відношенню до тих чи інших організаційних розпоряджень, постійної оцінки себе як організованого індивіда в системі суспільних відносин. Тому один і той же процес або дія в очах різних людей має різний ступінь упорядкованості.

Таким чином, *організаційні погляди* – це соціально обумовлені, рухливі елементи організаційної свідомості, які є, з одного боку, важливою складовою вихідної організаційної позиції особистості, з якої починаються відношення людини до іншої людини, суспільства, природи, з іншого, – організаційні погляди поряд зі знаннями виступають безпосередньою раціональною базою для формування організаційних переконань особистості.

Складовим елементом організаційних переконань можна вважати *волю*, оскільки переконання є судження або сукупність суджень, заснованих на певному знанні та які включають у себе впевненість і волю в досягненні поставленої мети.

Правомірність даного положення полягає, на наш погляд, у тому, що реалізація організаційних переконань завжди вимагає від особистості подолання певного опору з боку всього, що заважає їх об'єктивності, а тому вимагає зусиль волі індивіда. Основна функція волі полягає в реалізації, об'єктивації переконань, її ефективність залежить від того, чи є істинними або декларативними переконання у даної особистості, що виявляється в поведінці, діяльності людини, що відображає її волевиявлення.

Нам здається плідною позиція вченого Г.Штракса, який вважає, що переконання – це „знання певної ідеї, тих відчуттів, які закріплюють її, та, у

свою чергу, закріплюються нею, а також *волі* суб'єкта, спрямованої на реалізацію переконань, їх перетворення на практиці. Тільки органічна єдність усіх цих елементів породжує якісно особливий стан свідомості ..., який характеризує істинні переконання” [196, 7].

Воля входить у склад організаційних переконань та сприяє їх реалізації, в той же час вона виступає й визначальним *елементом організаційної свідомості*, представляючи її вольову сферу, тому зупинимося на аналізі її дії докладніше.

У психології воля визначається як здатність людини діяти в напрямі свідомо поставленої мети, долаючи при цьому внутрішні перешкоди, тобто свої безпосередні бажання та прагнення [87, 50]. Такий же зміст містить філософський словник: „воля – це свідомо цілеспрямованість людини на виконання тих чи інших дій” [179, 67].

На наш погляд, механізм воління обґрунтовано розкриває В.Бех, у запропонованій ним управлінській підструктурі моделі особистості. Волю автор розглядає як здатність до вибору мети діяльності та породження зусиль, необхідних для її здійснення, та як функціональний орган в структурі даного механізму воля виконує функцію корелята. Зріле функціонування механізму воління виявляється як самодетермінація функціонування розуму людини, яка є вищим рівнем саморегуляції, тобто вищим рівнем причинних залежностей, які визначають поведінку людини. Вона починає свідомо організовувати своє життя на певних стадіях свого розвитку і тим самим визначати його.

Зовнішнім продуктом механізму воління виступає *норма соціальних реакцій*, якими людина керується в організації своєї поведінки в соціальному середовищі. За визначенням В.Беха, норма соціальних реакцій – „це специфічний стан цінностей, які втратили зв'язок з потребами та прагненнями людини, стали зовнішнім зразком, моделлю поведінки, як обов'язок, продиктований та контролюється зовнішніми санкціями” [16, 59]. Саме в них формується норма колективної реакції або менталітет соціальної

спільноти.

Дослідником В.Іванніковим також сформульована цікава та обґрунтована концепція функціонування волі та її механізмів, згідно з якою вольова регуляція не потрібна там, де є потреба, яка актуально переживається та забезпечує спонукання до дії, де дія для людини має позитивний зміст.

Необхідність „підключення” волі в індивіда з’являється тоді, коли, *по-перше*, прийнята за соціальною необхідністю або за власними ціннісними установками дія не пов’язана з актуальною потребою і тим самим не має достатнього спонукання. *По-друге*, здійснення дії стикається з факторами, які знижують або роблять неможливим створення та підтримку необхідного спонукання до неї; *по-третьє*, необхідно стриматися від дії, пов’язаної з потребою, яка є актуальною в даній ситуації, але соціально не схвалюваною [67, 84].

У контексті нашого дослідження дані положення можна тлумачити таким чином: якщо у людини організаційна свідомість досягла високого рівня розвитку, тобто індивід має стійкі організаційні переконання, то дані структурні елементи свідомості можуть без „підключення” волі виступати і як мотиви дій особистості, і як регулятори її поведінки. Вольова регуляція необхідна буде в тому випадку, коли вищеназвані елементи організаційної свідомості недостатньо стійкі або ще не сформовані. У цьому випадку людині потрібні певні вольові зусилля не тільки для досягнення поставленої нею мети або в ситуації вибору, але й при дотриманні окремих організаційних норм та навіть простих правил поведінки.

За припущенням В.Іваннікова, механізмом волі виступає „зміна або створення додаткового смислу дії, коли дія виконується вже не тільки заради мотиву, за яким вона була прийнята до виконання, але й заради особистісних цінностей людини або інших мотивів, залучених до заданої дії” [67, 85]

Для зміни ж смислу людина використовує різні способи: переоцінку значущості мотиву або предмета потреби, зміну ролі та позиції людини, передбачення та переживання наслідків дій та актуалізації через це нових

мотивів, поєднання заданої дії з новими мотивами, тобто підключення до дії додаткових мотивів, включення дії до ширшої поведінки, пов'язання дії з самооцінкою, самосхваленням та самозасудженням, з обіцянками іншим людям тощо. Ці способи використовуються як у реальних ситуаціях поведінки, так і через звернення до уявних ситуацій, стимулюючих дані дії.

Вольові дії виявляються в ситуаціях, коли суб'єкт повинен зробити вибір або прийняти рішення, а потім реалізувати його. Вольові дії передбачають, яким чином буде діяти суб'єкт, яким формам та засобам реалізації рішення він віддасть перевагу, які з можливих варіантів дій буде вважати оптимальними та ефективними. Свідомий вибір здійснюється на самому високому рівні людської діяльності – вольовій регуляції. Без участі волі не обходиться жоден акт організаційної свідомості, вона орієнтує людську поведінку в світі, спрямовує її на досягнення цілей, яких вона прагне.

При вольовій регуляції людина починає активно шукати нові джерела спонукання, релятивні свідомо прийнятому нею завданню, тобто шукати дещо, заради чого вона зможе захотіти зробити те, що раніше було лише „треба”. Кульмінація регулятивно-вольових дій припадає на момент вибору та прийняття рішення суб'єктом про спосіб (шлях) або альтернативу руху до мети.

Вольову регуляцію ми розглядаємо як одну із форм довільної регуляції поведінки та станів людини. Вона являє собою особистісний рівень довільної регуляції спонукання до дії, необхідність здійснення якого прийнята свідомо людиною, а засобом зміни спонукання є навмисна зміна смислу заданої дії.

Воля, як структурний елемент організаційної свідомості особистості, проявляє себе у двох взаємопов'язаних функціях – спонукальній та гальмуючій. Спонукальна функція пов'язана з активністю людини, спрямованою на подолання перешкод до досягнення поставленої мети. Гальмуюча, яка виступає в єдності зі спонукальною функцією, проявляється у стриманні небажаних проявів активності. Людина здатна гальмувати

„пробудження мотивів” та виконання дій, які суперечать її уявленням про належне, а також тих, здійснення яких могло б поставити „під удар” організаційні цінності.

Оцінюючи людину за критерієм „вольова-слабовольна”, вольовою, виходячи з раніш розглянутого визначення поняття “воля”, слід вважати людину, яка здатна створювати додаткові спонукання до дії, а також має міцні та глибокі переконання, цілісний світогляд, багату смислову сферу та такі якості, як наполегливість, цілеспрямованість, рішучість тощо.

Вольова сфера організаційної свідомості пов’язана з іншими її сферами: раціональною та емоційно-чуттєвою.

Відома, наприклад, запропонована Наполеоном „формула квадрата”, в основі якого лежить розум, а висота означає волю. Їх рівність виявляє оптимальне співвідношення двох невід’ємних якостей полководця [170, 20].

Вольова сфера організаційної свідомості суб’єкта може проявлятися в екстремальних або критичних ситуаціях, які виникають в різних сферах практичного життя (аварії, катастрофи), пізнання, творчості (виробництво нового знання, відкриття, створення виробів мистецтва) та спілкування людей (стреси, конфлікти). В цих ситуаціях вольові дії набувають цілісно-зв’язного виду завдяки єдності мети та за рахунок максимальної мобілізації власних ресурсів суб’єкта, його складу ума, здатностей та таланту, які надають рішенням, що приймаються риси нестандартності, конструктивності та оригінальності.

В умовах воєнних дій, наприклад, необхідна здатність до ризику, сміливість думки, мужність та рішучість. Звісно, що в даній здатності представлені як розумові (прийняття рішень в умовах невизначеності), так і вольові (подолання труднощів на шляху здійснення задуму) компоненти, які взаємообумовлені, оскільки вольовий процес – свідома, осмислена організація людиною своєї поведінки з подолання внутрішніх труднощів для досягнення поставленої мети. Воля виявляється також у плануванні воєнних подій: складання плану ризикованої битви, гнучкість у зміні планів,

неухильне їх дотримання – все це результат органічного поєднання інтелектуальних та вольових процесів.

Однак організаційні переконання базуються не тільки на елементах раціональної та вольової сфери організаційної свідомості. Якби організаційна свідомість вичерпувалася тільки розумовою діяльністю, то переконання повністю співпали б із тими чи іншими знаннями. Але людина засвоює організаційні норми, принципи, ідеали, відчуває й певні почуття з цього приводу. Більше того, організаційні вимоги переводяться у внутрішній план, лише будучи пропущеними через емоційні „фільтри” свідомості людини. Ось чому, якщо раціональний рівень (знання, погляди) визначає зміст організаційних переконань, то глибина, міцність та тривалість останніх обумовлюються їх емоційною стороною.

Емоції та почуття не тільки сприяють перетворенню організаційної інформації в особистісну, але також і тому, що організаційні вимоги спонукають дії людини. Саме завдяки наявності емоційного боку в організаційних переконаннях, останні, залежно від конкретних обставин, перетворюються в мотиви та наміри особистості. Причому це знову ж таки залежить від сили та глибини переконання людини.

Організаційні почуття, тісно пов'язані з переконаннями, відіграють велику роль у формуванні та становленні організованої особистості, бо слугують свого роду механізмом засвоєння людиною організаційних норм. Завдяки саме цьому механізму, особистість поступово навчається сприймати суспільні потреби як свої власні.

Універсальне значення емоцій та почуттів у життєдіяльності людини підкреслює В.Вілюнас: „Які б умови та детермінанти не визначали життя та діяльність людини – внутрішнє, психологічно дієвими вони стають лише у тому випадку, якщо їм вдається проникнути у сферу її емоційних відносин, заломитися та закріпитися в ній” [32, 3].

Організаційні почуття можна розглядати як форму емоційного переживання, що відображає оціночне відношення суб'єкта до своєї та чужої

діяльності. Все, що оцінюється особистістю як порядок або безлад, зачіпаючи її організаційні ідеали, переконання, потреби, вона переживає у формі позитивних та негативних організаційних почуттів, особливо коли оцінці піддається власна поведінка. Чим вище співпадіння належного та існуючого, тим більше задоволеність особистості собою.

Організаційні почуття можна визначити як психологічні реакції та стани, в яких людина сприймає свій зв'язок з іншими людьми, співвідносить свою соціальну цінність з цінностями інших. Переживає відношення до своїх та чужих вчинків, відносно ступеня їх організаційної значущості, сприймає свою відповідальність перед суспільством або організацією, яка визначається відповідними уявленнями про порядок. Тут треба підкреслити соціальний характер організаційних почуттів та їх нерозривний зв'язок із раціональною сферою організаційної свідомості.

Таким чином, виділені нами структурні елементи емоційно-чуттєвої, раціональної та вольової сфер організаційної свідомості, маючи тісний зв'язок між собою, сприяють найповнішому виявленню базового утворення досліджуваного феномена – організаційних переконань (див. рис. 2.2.3).

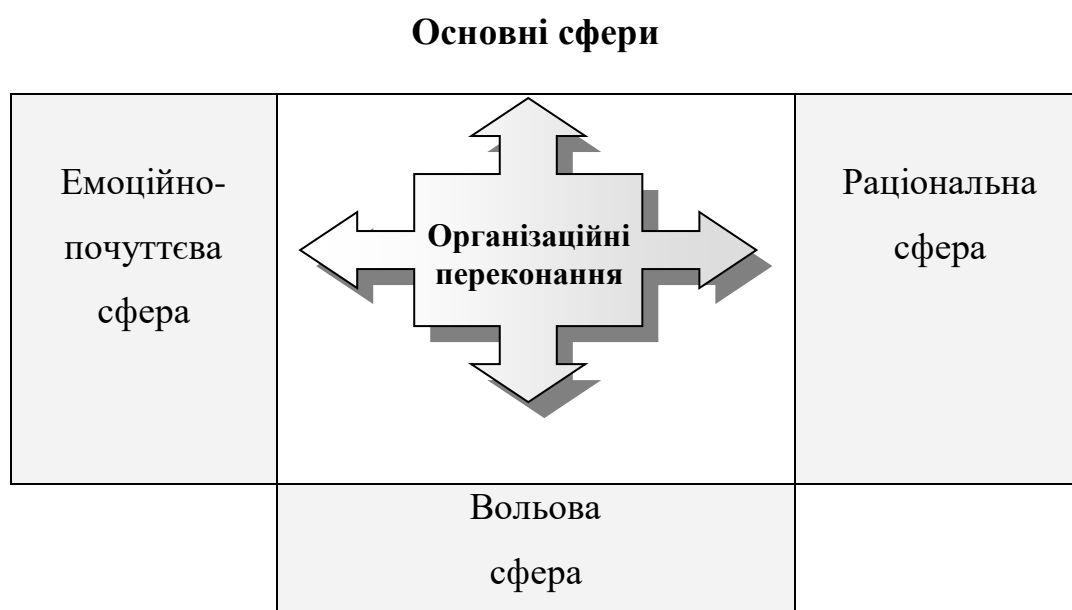


Рис.2.2.3 Структура індивідуальної організаційної свідомості

Усі три сфери організаційної свідомості, як і їх структурні елементи, тісно пов'язані між собою та представляють структуру єдиної свідомості індивіда. Межі між ними умовні. Кожен із елементів організаційної свідомості, вбираючи в себе раціональне, вольове та емоційно-чуттєве начало, може виступати в ролі мотиву, що спонукає індивіда до здійснення того чи іншого вчинку, оцінки дій людини, а також регулятора поведінки особистості. Базовим елементом організаційної свідомості виступають організаційні переконання.

Крім того, ми виділили так звані „наскрізні” структурні елементи (організаційні здібності, організаційні потреби, організаційні мотиви, організаційні якості), які представлені у всіх сферах організаційної свідомості та поряд з волею забезпечують функціонування цієї складної системи. Оскільки дані структурні елементи є більше предметом дослідження психології та докладно розглянуті в сучасній літературі, ми не зупиняємося на їх аналізі.

Необхідно також зазначити, що організаційна свідомість – це не тільки усвідомлення порядку, норм та принципів організації, але й *організаційна самосвідомість*: осягнення себе в організаційному вимірі, визначення свого місця та значення, вибір своєї організаційної ролі, своїх цілей та дій. У цьому смислі організаційна свідомість представляє собою постійний чуттєвий та розумовий експеримент з перевірки та самоперевірки суб'єктом організаційної свідомості різних організаційних моделей та варіантів своєї поведінки в оточуючому світі.

Проаналізувавши структуру індивідуальної і суспільної організаційної свідомості, можна зробити висновок, що досліджуване нами явище є багатогранною, багаторівневою системою. Усі виділені елементи взаємопов'язані та взаємообумовлені. Похідним компонентом в представленій моделі організаційної свідомості є, на наш погляд, її ядро – *організаційні переконання, організаційні цінності та ціннісні орієнтації*, які задають усі інші компоненти змісту організаційної свідомості (рис. 2.2.4).

Таким чином, усі елементи організаційної свідомості базуються на основі ядерної частини, тісно переплітаються один з одним.

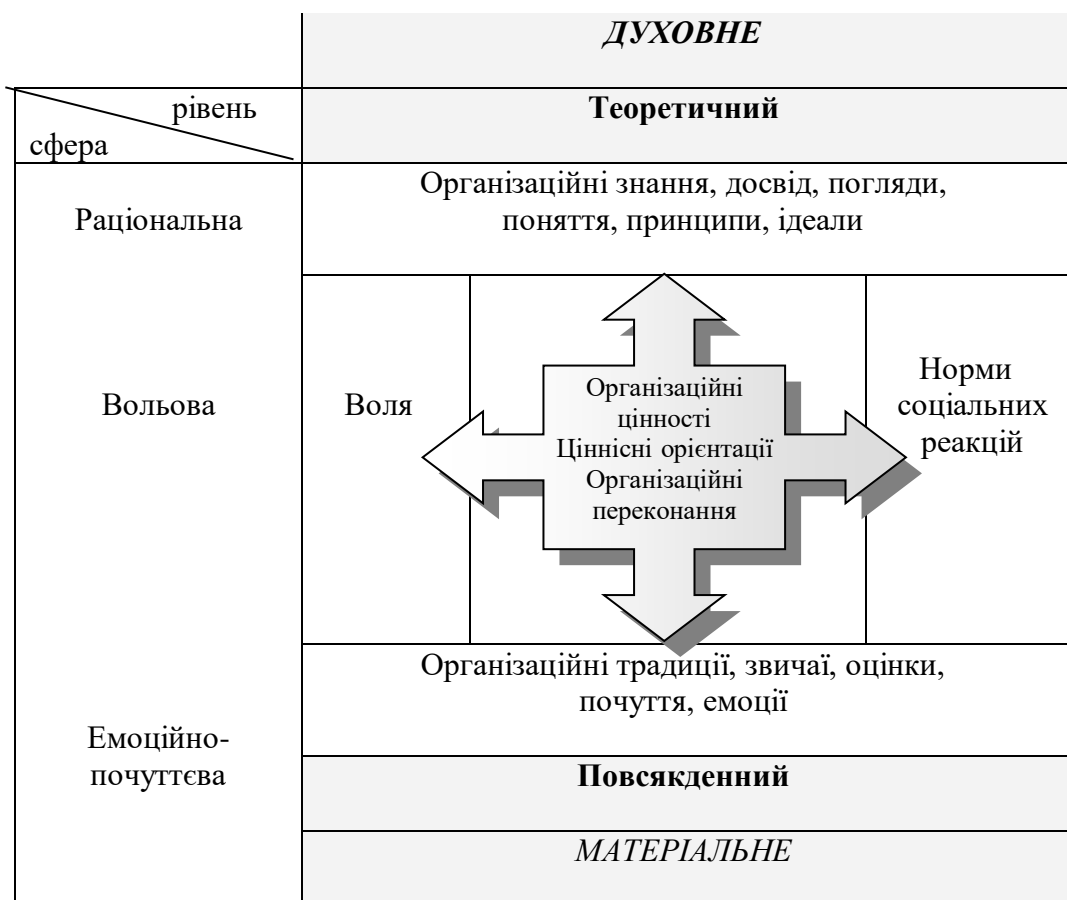


Рис. 2.2.4 Модель організаційної свідомості

Отже, організаційна свідомість виявляється складним багатобічним та багаторівневим утворенням, що здатне відобразити світ організаційних цінностей та орієнтувати людину в ньому, регулювати її поведінку, оцінювати оточуюче з позиції упорядкованості та зберігати, передавати наступним поколінням організаційний досвід, пізнавати, осмислювати, прогнозувати свою поведінку, діяльність та відносини з іншими людьми.

Властивості організаційної свідомості реалізуються в зовнішньому аспекті за допомогою функцій, які послідовно заміщують одна одну, та до розгляду яких ми переходимо.

2.3 Функціональний аналіз організаційної свідомості

Метою даного підрозділу є визначення функцій, притаманних організаційній свідомості, та їх характеристика.

У попередньому підрозділі мова йшла про структуру організаційної свідомості та її елементи, які вже склалися і є статичними утвореннями. Проте навіть поверховий погляд на будь-яке системне явище та його окремі елементи дозволяють зрозуміти, що не існує абсолютно статичного соціального явища. Ф.Шеллінг, наприклад, писав про те, що “будь-яка організація складається у взаємодії сама з собою, являє собою водночас і те, що виробляє і є продуктом останнього” [193, 369].

Таким чином, відтворена морфологія організаційної свідомості дозволяє перейти до вивчення її функціональних властивостей. Нагадаємо, що функцією (у відповідності до походження самого терміна від латинської „*functio*” - виконання, діяльність, здійснення) називають зовнішній прояв властивостей будь-якого об’єкта в даній системі відносин [179, 448]. Функції визначають специфічний вид діяльності, в даному випадку організаційної.

Функціональні властивості організаційної свідомості реалізуються за допомогою сукупності таких функцій. *Пізнавальна* функція, допомагає отримувати певну суму знань та вмінь або організаційну підготовку; *оціночна* функція представлена сумою оцінок та думок з організаційних питань, а також оціночним відношенням до порядку та практики їх організації; *регулятивна* функція забезпечує спрямованість та регуляцію поведінки людини у світі на основі організаційних норм; *орієнтаційна* функція, спрямовуючи поведінку людини у відповідності з організаційними вимогами, в той же час допомагає суб’єкту визначитися (зорієнтуватися) у світі організаційних цінностей, здійснити їх правильний вибір; *функція оптимізації прийняття рішень* забезпечує пошук найкращого рішення з числа можливих варіантів; *мотиваційна* функція відповідає за організаційні цінності (яких дотримується людина), що виступають не тільки орієнтирами

її поведінки, але й мотивами вчинків та дій; *смыслоутворююча* функція наділяє організаційну мету особистісним смыслом, у зв'язку з чим здійснюється її емоційно-чуттєве опрацювання відповідно до об'єктивних умов, законів та суб'єктивних можливостей; функція *аналізу та синтезу* – функція розкладання цілого на частини та возз'єднання цілого з частин, включена в усі акти практичної та пізнавальної взаємодії суб'єкта з середовищем; *порівняння* – функція співставлення об'єктів з метою виявлення рис схожості або рис відмінності між ними та ін. Перелік функцій організаційної свідомості як сукупності можна залишити відкритим. *Діагностична, кореляційна, терапевтична, інноваційна, функція планування, узгодження, прогнозування, координації, контролю, самосвідомості* та інші в загальноприйнятому тлумаченні як функції організаційної свідомості відповідають її змісту і не вимагають уточнень.

Оскільки морфологічні елементи організаційної свідомості та їх властивості комбінуються в ході практичної діяльності по-різному і можуть утворювати різні функціональні підсистеми, вважаємо доцільним представити її функціональну сукупність у вигляді *системи*.

Аналіз функцій організаційної свідомості як системи передбачає їх замкненість на *меті* та наявність системоутворюючого фактора – *прийняття рішень*. Прийняття рішень – це акт формування послідовності дій, що ведуть до досягнення мети на основі перетворення вихідної інформації в ситуації невизначеності. Процес прийняття рішень є центральним у системі цілеспрямованої організаційної діяльності.

За основу в аналізі системи функцій організаційної свідомості візьмемо так званий *управлінський цикл*.

Для особистості такий цикл складається з таких етапів (за В.П.Бехом): *діагностика – моделювання – прогнозування – конструювання – організація – терапія – корекція – профілактика*. Послідовно розглянемо вищеназвані операції алгоритму функціонування організаційної свідомості особистості.

Діагностика має за мету визначити стан, в якому перебуває конкретний

носії організаційної свідомості, структуру його міжособистісних відносин, оцінку ефективності соціального, економічного та іншого впливу.

Моделювання має на меті відтворити умови виникнення організаційної поведінки особистості та формалізувати систему факторів, що її підтримують у даний час. На цьому етапі здійснюється пошук вирішення проблеми.

Прогнозування передбачає вироблення обґрунтованого судження, передбачення можливого стану суб'єкта в майбутньому або альтернативних шляхів та термінів здійснення змін.

Проектування пов'язане з обґрунтуванням альтернатив та вибором оптимального способу оптимізації розвитку особистості, розробкою спеціального інструментарію. Етап узгодження рішення.

Конструювання передбачає створення технології ефективного впливу на поведінку особистості і має бути задіяне тоді, коли є типовий інструментарій.

Організація, як етап, передбачає практичну діяльність особистості по втіленню плану в життя.

Терапія передбачає перевірку особистістю ефективності рішення, усунення причин неефективного функціонування, недоліків. Як етап, дуже відповідальний і складний момент.

Корекція – це етап комплексної оцінки загального ходу організаційного процесу, порівняння його з попереднім станом, уточнення, розробка і практична реалізація заходів щодо усунення негативних аспектів. Виправлення (коригування) тих особливостей особистості, які за прийнятою системою критеріїв не відповідають “оптимальній” моделі поведінки.

Профілактика передбачає на засадах зворотного зв'язку підтримку досягнутого результату.

Механізм реалізації особистісної моделі функціонування організаційної свідомості – *цілеутворення*. Для пояснення дії даного механізму скористаємося моделлю особистості, запропонованою В. Бехом [16].

Отже, механізм цілеутворення – центральний серед класу

функціональних органів у структурі особистості, який генетично виник як проблема саморегуляції розумної живої системи. „Сутність цього механізму можна визначити як момент самодовільної постановки особистістю мети самій собі. У зв'язку з цим його зміст цілком визначається процесом самосвідомості” [16, 62].

Механізм цілеутворення складає інтеграція таких елементів, як *інстинкти* (метаболічна підструктура), *інтуїція* (психофізична), *мотиви* (психологічна), *ідеали* (соціологічна), *воля* (управлінська) та *ситуативні цілі*, які підкоряють собі окремі, скороминучі прагнення. Провідна функція механізму цілеутворення полягає в усвідомленні людиною свого життя як процесу, що саморегулюється, і вимагає постановки стратегічної мети життя людини [16, 63].

Отже, в систему функцій індивідуальної організаційної свідомості входять: діагностика; моделювання; прогнозування; конструювання; організація; терапія; корекція; профілактика, механізмом реалізації яких є цілеутворення.

Для аналізу *функціональної системи колективної форми організаційної свідомості* найпривабливішим нам здається алгоритм, викладений у відомій роботі С.Янга „Системне управління організацією”, який складається з десяти етапів: *визначення мети – виявлення проблем у процесі реалізації мети – дослідження проблем та постановки діагнозу – пошук рішення проблеми – оцінка всіх альтернатив та вибір найкращої з них – узгодження рішень в організації – затвердження рішення – підготовка до введення рішення в дію – управління застосуванням рішення – перевірка ефективності рішення* [202, 60].

Перший етап процесу вироблення рішень полягає у визначенні цілей колективного суб'єкта, які слугують критерієм вибору альтернатив рішень. Оскільки колектив прагне до збереження та підвищення рівня добробуту своїх членів, процес визначення цілей включає встановлення належності осіб до колективу та характеру добробуту його членів. Цілі організації та засоби

їх досягнення можуть бути розмежовані виходячи з того, що кінцеві цілі завжди пов'язані із задоволенням індивідуумів. Незалежно від того, наскільки чітко вони визначені, цілі колективу використовуються в практичній діяльності керівників як критерій при оцінці альтернативних способів дій.

Другий етап процесу формування рішень полягає у виявленні проблем організації. Проблеми можуть виникати внаслідок неправильного рішення, а також через появу нових можливостей. Механізм огляду необхідний для збору інформації, прогнозування подій середовища та виявлення проблем.

Третій етап полягає у виявленні певних факторів несприятливих ситуацій.

Наступний (*четвертий*) етап – знаходження рішення – представляє собою пошук зворотних впливів членів колективу, які дадуть ефективніші результати стосовно виділених факторів середовища.

П'ятий етап – вибір найкращого рішення – включає визначення очікуваної віддачі з кожної запропонованої альтернативи зворотного впливу організації та вибір реакції колективу, що приносить максимальну віддачу.

Шостий етап – узгодження в організації – це отримання згоди керівників підрозділів та пересічних робітників із запропонованих рішень. Згода керівників підрозділів необхідна для уникнення проблеми субоптимізації, яка виникає, коли окремі керівники проводять свою власну лінію поведінки, не дивлячись на негативні наслідки, які їх діяльність викличе в інших підрозділах. Після узгодження запропонованого рішення з керівниками інших підрозділів можна підрахувати його загальну вигоду для колективу в цілому.

Затвердження рішення (*сьомий етап*) – в значній мірі є формальністю, але воно необхідне для задоволення законних вимог користування власністю. Крім того, оскільки рішення вимагає формального схвалення спеціальних осіб, затвердження вказує на те, що рішення досягло такого пункту, коли всі члени колективу взяли на себе певну відповідальність.

Восьмий етап – підготовка до введення рішення в дію, пов'язаний із перетворенням плану, викладеного на папері, в діючу процедуру (систему).

Управління застосуванням рішення (*дев'ятий етап*) впливає на використання рішення. В умовах динамічного внутрішнього та зовнішнього середовища сприймаючий механізм повинен розпізнавати зміни, обирати відповідні рішення та слідкувати за тим, щоб вони застосовувалися.

І, нарешті, на *десятому етапі*, при оцінці ефективності рішення фактичний результат порівнюється з очікуваним, та у випадку істотних розходжень між ними включається процес вирішення проблеми.

Запропонований алгоритм функціональної системи організаційної свідомості можна, на нашу думку, застосувати для аналізу інших колективних суб'єктів організаційної свідомості, наприклад – суспільства (країни).

Функції організаційної свідомості на колективному рівні знаходять свою реалізацію в механізмі *цілепокладання*. Це поняття широко використовується в суспільних науках, пов'язане з вибором та реальним визначенням мети, яка представляє собою образ майбутнього результату діяльності. В.Карпичев визначає цілепокладання як розробку цілей, що випереджають дійсність [75, 108].

Мета, засіб та результат – категорії, які відображають структуру та одночасно слугують способами цілепокладання [205, 74]. Досягнення певного результату залежить від правильно обраної мети, її відповідності до ситуації. Тому основою цілепокладання є вивчення закономірностей, які відбуваються в суспільстві. Чим точніше буде визначена мета цих закономірностей та їх змін, тим ефективніший буде результат. Крім того, при визначенні цілей необхідно враховувати інтереси даного об'єднання, суспільства, його можливості, потреби. Також необхідно враховувати й інтереси людей, для яких ставляться цілі та розробляються засоби з їх досягнення. Тут цілепокладання представляє собою процес виявлення потреб керованого об'єкта.

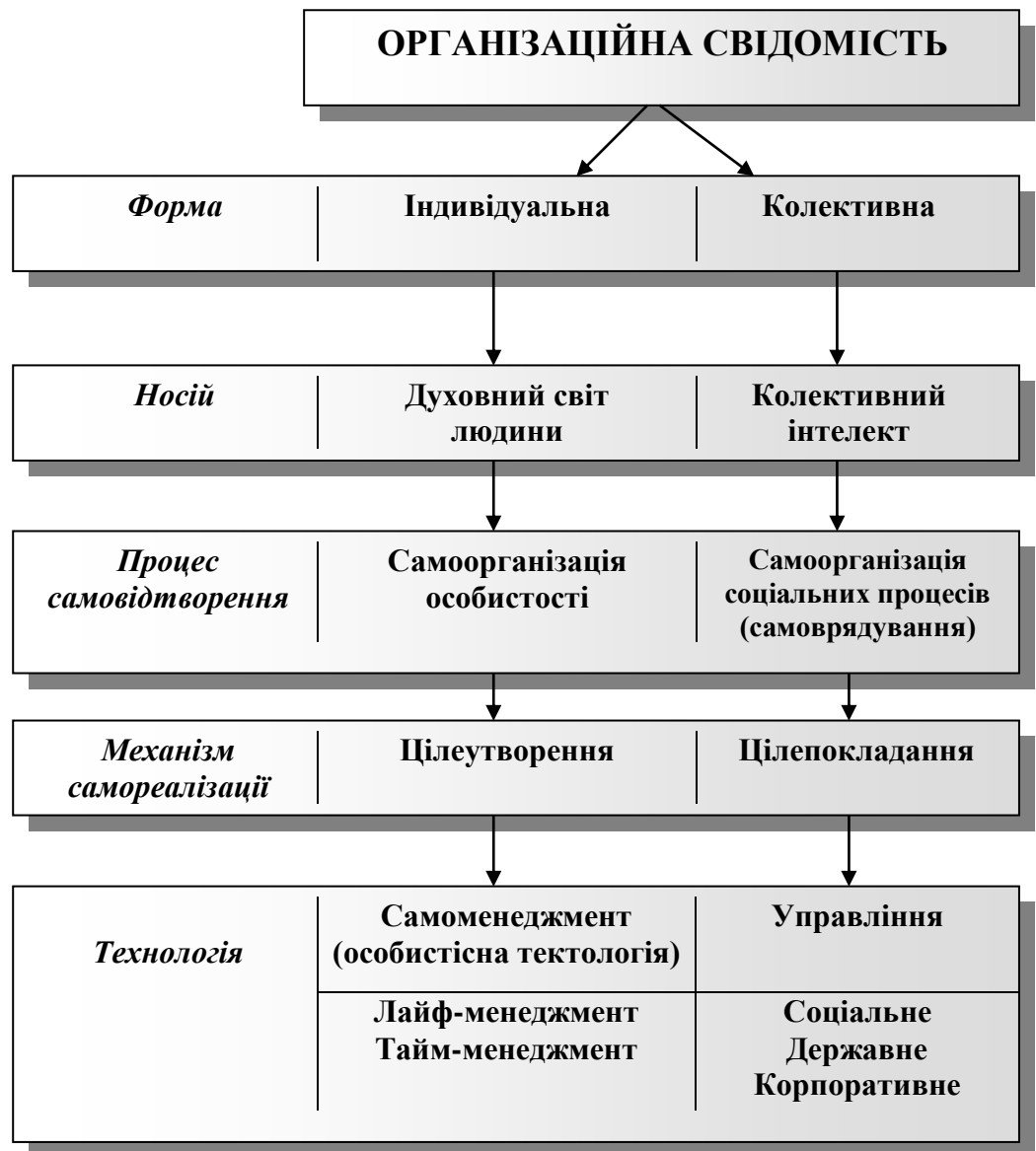


Рис. 2.3.1 Концептуальна модель функціонування організаційної свідомості

Отже, в процесі цілепокладання необхідно уточнити, що передбачається отримати при досягненні даної мети, які засоби для цього потрібні, як довго буде тривати це досягнення.

Підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що функціональне різноманіття організаційної свідомості практично необмежене, оскільки виникають вторинні похідні – специфічні польові структури, що мають відносно самостійне існування.

Тому ми пропонуємо модель функціонування організаційної

свідомості, в якій вона розвивається та реалізує свої функції в процесі самоорганізації та управління. Вони базуються на таких її елементах, як підсвідомість та самосвідомість. У повному обсязі модель функціонування організаційної свідомості представлена на рис.2.3.1, та вимагає пояснення.

Почнемо з аналізу *індивідуального рівня* функціонування організаційної свідомості, носієм якої тут виступає *духовний світ людини*. Відповідно самовідтворюється організаційна свідомість на цьому рівні в процесі *самоорганізації особистості*.

Під самоорганізацією ми розуміємо здатність до саморозвитку тих чи інших систем, які використовують для цього не тільки енергію, речовину та інформацію, що надходять ззовні, а також і внутрішні можливості.

Поняття особистості вже докладно розглянуто нами в одному з попередніх підрозділів. Особистість ми визнали функціональним органом людського організму.

Важливо підкреслити, що оскільки особистість як феномен існує лише в суспільних зв'язках, то всі процеси самоорганізації окремої особистості на мікрорівні перебігають в рамках самоорганізаційних процесів соціальних систем, відповідно на макрорівні. Тобто самоорганізуючись, особистість сприяє розвитку суспільства, але так само прогрес суспільства створює сприятливі умови розвитку окремої особистості [119, 59].

Причому образ світобудови не завжди усвідомлюється особистістю, він міститься в глибинах колективного підсвідомого та переноситься до свідомості особистості міфами, віруваннями, традиціями.

Особливість самоорганізації особистості як процесу самовідтворення організаційної свідомості в тому, що духовний світ людини знаходиться під впливом несвідомих стимулів, архетипів, які несуть у собі організаційну ідею. Архетипи, як відомо, – це вроджені ідеї, які примушують людей сприймати, переживати та реагувати на події певним чином.

Найважливіший архетип в теорії К.Юнга – самість – представляє собою серцевину особистості, навколо якої організовані та об'єднані всі інші

елементи. Основним символом архетипу самості є мандала – символічне вираження цілісності „Я”. Коли досягнута інтеграція всіх аспектів душі, людина відчуває єдність, гармонію та цілісність. Таким чином, у розумінні К.Юнга розвиток самості – головна мета людського життя, центр структури особистості, коли всі протидіючі сили всередині особистості інтегруються в процесі індивідуації [185, 200-202; 201].

Слід нагадати, що для функціонування організаційної свідомості особистості визначним є механізм *цілеутворення*, через який вона реалізується в процесі самоменеджменту особистості, до розгляду якого ми переходимо.

У літературі останніх років, переважно управлінській, у відповідь на суспільну потребу в повнішому використанні та розвитку творчого потенціалу людини, з’явилися видання з теорії та практики *самоменежменту*.

Зауважимо, що в сучасній літературі нерідко змішуються та навіть вживаються як слова-синоніми поняття „управління” та „менеджмент”. У даному дослідженні автор притримується позиції, що між наведеними поняттями існує принаймні дві основні відмінності. *По-перше*, за походженням. А саме: менеджмент з’явився лише на межі XIX та XX століть як американська версія управління фірмою, а потім поширив свої підходи і на соціальне управління в цілому. Проте теорія управління має різноманітніші корені, які беруть свій початок ще в ідеях Платона та Аристотеля. *По-друге*, слід пам’ятати, що управління багатогранне, воно включає в себе використання різних методів та засобів – економічних, адміністративних, соціально-психологічних, соціальних. Менеджмент пов’язаний, переважно, з управлінням економічними методами в ринкових умовах.

Можна виділити й інші відмінності, однак складність аналізу цієї проблеми полягає в невизначеності понятійного апарату у вітчизняній літературі. На наш погляд, між поняттями „менеджмент” та „управління” є

відношення як між часткою та цілим, управління вважається більш загальним. Але вживання поняття менеджменту для позначення функції соціального управління, яка включає реалізацію ринкових технологій, пов'язаних з постановкою цілей, прийняттям рішень та контролем за їх виконанням, вважаємо цілком справедливим.

Цілком природно, що інтерес до проблеми самоменеджменту виник саме в сучасній теорії та практиці управління. Це пов'язано, на думку М.Лукашевича, із зростанням масштабів та динамізмом змін у підприємстві та бізнесі, які вимагають від менеджерів освоєння нових підходів та навичок управління, боротьби з можливістю власного відставання, безперервності саморозвитку та, як наслідок, перетворенням творчого потенціалу працівника в найцінніший капітал організації, що висуває вимогу збереження та розвитку цього потенціалу, в тому числі і самими працівниками [104, 3].

Тут необхідно зробити деякі зауваження стосовно змісту самоменеджменту в нашому розумінні. *По-перше*, суб'єктами самоменеджменту, на наш погляд, виступають не тільки менеджери та інший управлінський персонал, але й пересічна людина, оскільки вона є суб'єктом економічної сфери суспільства; *по-друге*, самовдосконалення стосується не тільки сфери праці, але й повсякденного життя людини.

Велика заслуга в розробці науки про організацію своєї життєдіяльності, або особистісної тектології – попередниці сучасного самоменеджменту належить О.Богданову. *Особистісна тектологія* – це сукупність теоретичних знань, практичних навичок та вмінь з самоорганізації, самоуправління, самовиховання особистості [75, 38], похідним пунктом яких О.Богданов вважав „*тектологічну свідомість*” та самосвідомість, які відображають організаційні зв'язки, принципи та функції. Це основний принцип самоменеджменту, з реалізацією якого пов'язані самопізнання та самовиховання.

Практично одночасно з самоменеджментом з'являється, та стає його

основною складовою частиною, так званий „тайм-менеджмент” (time - час) – комплексна технологія організації діяльності, яка акцентує увагу на незворотності часу [5, 409].

Самоменеджмент, як комплексна технологія управління собою, управління своїм життям також отримав у сучасній літературі назву *лайф-менеджмент* (life – життя). Відмінність від тайм-менеджмента полягає у тому, що останній є технологією організації часу, створення структури діяльності, що оперує абстрактними поняттями (мета, план, ресурси) [5, 396].

Таким чином, під самоменеджментом розуміються процеси самокерування, самодіяльності та росту особистості. Основні цілі самоменеджменту – перетворення особистості (саморозвиток) як основа успіху в житті або керівній діяльності; економія часу; управління мисленевими процесами; раціональна організація праці та відпочинку; виявлення та максимальне використання власних можливостей; аналіз помилок, прогноз небезпек і втрат; проектування зовнішнього середовища, подолання обставин. Технологія самоменеджменту як сукупність способів, прийомів, операцій, процедур, алгоритмів, форм передбачає упорядкування системи самодіяльності, відносин та самопізнання особистості, зокрема особистості керівника, державного службовця [75, 39].

Тепер за таким же алгоритмом розкриємо специфіку функціонування організаційної свідомості на *колективному рівні*. Тут механізмом її самовідтворення є *самоорганізація соціальних процесів* або соціальна самоорганізація, яку визначають як:

- упорядкування соціальних утворень поза сферою спеціалізованого регулювання та стійкості;
- здатність соціальної системи підтримувати рівень своєї організації при різкій зміні внутрішніх або зовнішніх умов;
- спонтанне утворення соціальних систем при певних обставинах [75, 70].

Основою змісту процесу соціальної самоорганізації є коопераційна

діяльність індивідів, у результаті якої утворюються структури, що представляють собою сукупність функціональних осередків із включеними в них діячами (індивідами, групами, спільнотами), які розміщені в певному порядку.

Процес соціальної самоорганізації запускається та підтримується креативною сутністю людини і розвивається в контексті співвідношення свободи та зв'язаності, яке визначає міру соціального порядку та вектор розвитку суспільства. Абсолютизація одного з них може призвести відповідно до хаосу або до „мертвого” порядку [142, 63]. Під соціальною самоорганізацією тут розуміється самостійне формування суспільних відносин, тобто таке, яке здійснюється без зовнішнього цілеспрямованого програмування.

У соціальній дійсності даний процес самовідтворення організаційної свідомості можна спостерігати в механізмах *самоврядування*, під яким у широкому сенсі розуміють автономне функціонування будь-якої організаційної системи (підприємства, установи, різного роду селищ) та вирішення нею внутрішніх проблем. Воно включає в себе колективну участь усіх членів даного соціального утворення у виробленні, прийнятті та виконанні спільних рішень – як безпосередньо, так і за допомогою створення відповідного виборного місцевого органу управління.

Така форма регулювання соціально-економічних відносин сприяє врахуванню інтересів та потреб людей, реалізації їх соціальної активності та певною мірою забезпечує спадкоємність традицій у суспільному розвитку. Удосконалення форм соціальної самоорганізації, пошук нових та найефективніших такого роду технологій – це постійний процес навіть для стабільних держав. Місцеве самоврядування справедливо вважається одним із найактуальніших напрямів соціальних перетворень нашого суспільства.

Виходячи з цього, самоорганізацію соціальних процесів можна визначити як такий закономірний розвиток соціальних систем, який визначається внутрішніми причинами та станом самої системи. Але на

відміну від процесів самоорганізації в природних системах, в яких вони здійснюються автоматично, в системних утвореннях соціального типу вони в основному пов'язані з необхідністю їх організації або управління як цілеспрямованого впливу з боку суб'єктивного фактора на їх стан. Соціально-економічні закони, правові, моральні та інші регулятиви виступають у суспільстві як результат іманентного розвитку самої системи, наслідок її самоорганізації, тоді як цілеспрямований вплив, пов'язаний із забезпеченням її стійкості, є змістом процесу управління.

У філософському енциклопедичному словнику “управління” визначається як „елемент, функція організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), яка забезпечує збереження їх певної структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію програми, мети діяльності” [180, 674].

Соціальне *управління*, яке виступає як антиентропійний процес, створює передумови для ефективної соціальної самоорганізації. Воно представляє собою організаційний, цілеспрямований, систематичний вплив (матеріальний, технологічний, економічний, адміністративний, ідеологічний тощо) суб'єкта (людини, організації, установи, інститутів – *носія колективного інтелекту*) на об'єкт (природа, соціальні процеси та відносини, технічні та технологічні системи тощо), смисл якого – упорядкування, регулювання стану об'єкта.

Перша та відмінна властивість управління полягає у тому, що – це процес свідомого цілеспрямованого впливу керуючої системи на керовану для досягнення її ефективного функціонування та розвитку. А це означає, що основним елементом управління, з чого воно починається, є *цілепокладання*. Визначення цілей управління – головний та початковий етап управління. Мета управління – бажаний, можливий та необхідний стан системи, який потрібно досягнути.

Суспільна організаційна свідомість виявляється на різних рівнях або в різних видах управління, залежно від конкретного її носія. Розглянемо

послідовно особливості функціонування організаційної свідомості в соціальному, державному та в корпоративному управлінні.

Незважаючи на велику кількість визначень та підходів до соціального управління, головне, в чому згодні більшість дослідників, це те, що основне завдання управління – це керівництво людьми, координація їх діяльності для досягнення цілей. Цілепокладання в системі соціального управління – це процес обґрунтування та формування цілей розвитку керованого об'єкта на основі аналізу суспільних потреб у продукції, послугах, якості соціальних зв'язків, виходячи з реальних можливостей їх найповнішого задоволення.

Управління – неодмінна, внутрішня властивість суспільства на будь-якому ступені його розвитку. Воно безпосередньо пов'язане з працею. У процесі виробництва, розподілу та споживання матеріальних благ люди об'єднуються в різні трудові організації. Але трудова організація немислима без організованості, порядку, розподілу праці між людьми, визначення місця людини в організації, її функції. Без соціального управління неможливе не тільки матеріальне та духовне виробництво, але й розподіл та споживання.

Таким чином, соціальне управління здійснює вплив на суспільство з метою його упорядкування, збереження якісної специфіки, удосконалення і розвитку та обумовлене суспільним характером праці, а також необхідністю спілкування людей у процесі праці та життя.

Самоорганізація та управління в розвитку соціальних систем необхідно взаємопов'язані та доповнюють одне одного. Від характеру їхньої взаємодії залежить стан системи. Так, наприклад, ринкову економіку в нашій країні слід розуміти як багатокладну, з сильною державною владою, здатною в складних умовах здійснити спрямований вплив для позитивного розвитку суспільних процесів. Необхідність цього підтверджує практика всіх економічно розвинутих країн.

Державне управління – найважливіший вид соціального управління, пов'язаний зі збереженням, розвитком та зміцненням держави, упорядкуванням його структури та діяльності соціальних суб'єктів,

підвищенням рівня та якості життя громадян.

Держава є складним і багатогранним суспільним явищем та, виступаючи як суб'єкт управління, надає управлінню суспільними справами властивість системності, яка набула принципового значення. Тільки за наявності держави в суспільстві можливе досягнення необхідної узгодженості, координації, субординації, цілеспрямованості, а значить, раціональності та ефективності управління [7, 34-52].

Структура цілей державного управління включає суспільно-політичні, соціальні, духовні, економічні, виробничі, організаційні, інформаційні цілі. Держава покликана забезпечити цілісність своєї структури, встановлювати і підтримувати дипломатичні, політичні та економічні зв'язки з іншими країнами та державними союзами, сприяти захисту прав та свобод свого народу [77, 39].

Тож, важко переоцінити важливість високого рівня розвитку технології організаційної свідомості, основною метою якої є забезпечення розвитку та стабільності суспільства.

Динамічно змінюється і стиль державного управління. І. Василенко, порівнюючи стиль „ідеального бюрократа”, за М.Вебером, зі стилем сучасного „ідеального” чиновника державного апарату, пише про те, що якщо чиновники на початку ХХ століття уникали ризикованих дій, не любили змін, боялися зробити помилку, оскільки вони адміністративно каралися, то наприкінці століття стиль адміністративно-державного управління принципово змінився. Чиновник іде на ризик у необхідних випадках, постійно приймає інновації, концентрується на результатах, прагне до змін, до помилок відноситься з розумінням та вчиться на них, прагне постійно підвищувати кваліфікацію [25, 35].

До того ж нагадаємо, що М.Вебер (Ф.Тейлор, А.Файоль та інші засновники наукового адміністративного управління) розробляли свої теорії на початку ХХ ст., під час істотного впливу ідей технократичного підходу до управління. З тих пір еволюція управлінської думки дала

практиці підходи, засновані на теорії людських відносин, поведінки, процесу, системності тощо. Усі вони так чи інакше послаблювали положення адміністративного підходу і сьогодні соціальна практика підводить нас до того, що особистість управлінця змінюється. „Організації, які діють в умовах нестійкого середовища, просто не можуть чекати на зміни, а потім на них реагувати” [111, 46-47]. Сучасні дослідники також підкреслюють, що керівники повинні думати та діяти як підприємці, та вказують на необхідність в їх поведінці такої якості, як заповзятливість.

Динамічний процес соціальних змін вимагає принципово нових якостей та навичок від професійних державних службовців та керівників. Вони повинні володіти сучасними методами та засобами реформування державних організацій, мати здібності управляти інноваційними процесами, долати соціальну та організаційну інертність бюрократичних структур. Сьогодні державні службовці на високих посадах вимушені прислуховуватися до настроїв громадськості та враховувати їх думки в парламенті. Принципово нове значення набуває ширша участь громадськості у формуванні цілей розвитку, розробці планів та прийнятті рішень з державних програм та їх здійснення.

В умовах уже тривалого переходу до ринкової економіки та фінансової кризи роль державного регулювання має особливе значення. Держава як економічний суб'єкт та розпорядник бюджетних коштів здійснює прямий фінансовий вплив на особливо важливі галузі економіки, стимулює реалізацію цільових комплексних програм економічного розвитку та визначає в цілому політику країни. Та, звичайно, тільки держава забезпечує національну оборону, охорону суспільного порядку, розвиток фундаментальних наук, єдиної системи енергопостачання та паливної бази, контролює виконання програм із захисту природи та проведення експертизи інвестиційних проектів на їх екологічну безпеку.

В Україні ведуться пошуки власної моделі соціального та державного управління з урахуванням її особливостей, традицій, місця в співтоваристві

народів світу, а також на основі творчого використання досвіду інших країн. Ефективність державного управління залежить від багатьох факторів, наприклад, від якості соціального зв'язку суспільства та держави. Але, на наш погляд, визначальним стає рівень сформованості організаційної свідомості суб'єктів управління, запасом у них професійних знань та здатність використовувати їх у своїй діяльності.

Основною перешкодою сьогодні в державному управлінні залишається некомпетентність та ідеологічна обмеженість поглядів на державний устрій основних політичних сил. З одного боку, лібералізм, який вважає державне управління непотрібним, оскільки нібито ринок сам автоматично встановлює порядок. З іншого, – консерватизм, який походить з необхідності статичного, незмінного стану основних параметрів суспільного життя.

У системі найближчого оточення людини, її мікросередовищі особливе місце займають трудові колективи – різноманітні соціальні організації в різних сферах суспільств (виробничій, управлінській, виховній, обслуговуючій, науковій та ін.). Їх головна функція – задовольняти суспільні потреби шляхом інтеграції різних творчих потенціалів працівників і через соціальну організацію збагачувати сферу праці та організаційно-економічні відносини соціальним і духовно-культурним змістом, у тому числі й цінностями колективізму: солідарності, підтримки, взаємодії, взаємодопомоги.

Зосередимо увагу, головним чином, на колективах, які прийнято називати виробничими, тобто це фірми, підприємства. Такі об'єднання, співтовариства, організації зі своїми нормами та принципами, положенням у суспільстві та специфічними інтересами, цілями своєї діяльності прийнято називати корпораціями [162, 77]. Відповідно розглянемо *корпоративне управління*, як технологію функціонування організаційної свідомості на колективному рівні.

Суб'єктом корпоративного управління виступає голова корпорації, директор фірми або рада директорів. Об'єктом виступає персонал організації

та соціально-економічна діяльність фірми. Діяльність фірми завжди спрямована на досягнення високого кінцевого результату праці, а саме на високий прибуток, задоволення потреб усього суспільства або його окремих інститутів, громадян у певному виді продукції або послуги, а також духовно-культурне збагачення членів організації.

Ефективно діючі компанії багатьох країн особливу увагу приділяють організаційним факторам у стратегічному управлінні фірмою, в досягненні організаційної культури. Зростання ролі соціального, духовно-інтелектуального в організації всіх видів трудової діяльності – це визначальна закономірність сучасного суспільного розвитку. Кожен виробничий колектив, як живий організм, характеризується своєю неповторністю, своєрідністю специфічних рис, які властиві тільки йому: певний тип соціальної організації, внутрішні закони, особливі традиції, своєрідний стиль управління та соціально-психологічний настрій, що впливає на поведінку тих людей, які об'єднуються в його межах [68].

Чим багатші та універсальніші зв'язки між окремими працівниками в колективі, колективом та суспільством, тим глибше наповнюється життя кожного конкретного колективу інтересами суспільства, його цінностями. На початку 80-х років ХХ ст. у вітчизняній літературі, що присвячена соціальним проблемам трудових колективів, з'являються поняття „людський фактор”. Воно синтезує в собі: працю, практичну, творчу діяльність; відносини людей; потреби та інтереси; мотиви та ціннісні орієнтації; вибір, відповідальність, ініціативу. Кожен колектив здатен здійснювати істотний вплив на розкриття цього ресурсу, який стає сьогодні визначальним в отриманні високої якості та надійності продукції, забезпечуючи, таким чином, її конкурентоздатність на ринку.

Отже, функціонування організаційної свідомості на колективному рівні забезпечує упорядкованість системи – несуперечливість діяльності її підсистем та елементів. Це те, наскільки їх окремі функції не заважають, не протидіють одна одній. У соціальній системі ступінь упорядкованості в

кінцевому рахунку залежить від характеру спрямованості, взаємної несуперечливості особливих інтересів зі спільними інтересами. Використання технологій функціонування організаційної свідомості визначає ефективність соціального управління, регулювання соціальних процесів, стійкість соціальної організації та всього соціального простору.

Осмислення сутності та ролі організаційної свідомості в процесах соціальної самоорганізації та соціального управління є важливим кроком. Воно сприяє виявленню закономірностей оптимальної самоорганізації та управління соціально-економічними процесами, використання їх з метою створення сприятливих умов життєдіяльності людей.

Таким чином, функціональні властивості організаційної свідомості реалізуються за допомогою сукупності таких функцій: пізнавальна; оціночна; регулятивна; орієнтаційна; функція оптимізації прийняття рішень; мотиваційна; смислоутворююча; аналізу та синтезу; порівняння; узгодження; діагностична; кореляційна; терапевтична; інноваційна; планування; прогнозування; координації; контролю; самосвідомості та інших.

Концептуальна модель функціонування організаційної свідомості характеризується такими показниками: на індивідуальному рівні носієм є духовний світ людини, процес самовідтворення полягає в самоорганізації особистості, механізмом самореалізації виступає цілеутворення, а технологіями – самоменеджмент (особистісна тектологія); на колективному рівні носієм є соціальний інтелект, процес самовідтворення полягає в самоорганізації соціальних процесів, механізмом самореалізації виступає цілепокладання, а технологіями – управління (соціальне, державне, корпоративне).

Важливе питання у вивченні організаційної свідомості – проблема механізму взаємозв'язку між індивідуальною та колективною формами функціонування організаційної свідомості. Спробуємо розкрити цю проблему в наступному підрозділі.

2.4 Суспільне та індивідуальне в організаційній свідомості

Розгляд питання про співвідношення індивідуального та суспільного в організаційній свідомості передбачає виявлення взаємозв'язку та взаємообумовленості закономірностей розвитку даних феноменів, а також встановлення відмінностей між ними. У попередніх підрозділах ми вже торкалися питання взаємозв'язку суспільної та індивідуальної організаційної свідомості, зокрема намагаючись розкрити їх морфологію та функціонування, але дані припущення вимагають детальнішого пояснення.

Як відомо, індивідуальна свідомість генетично є свідомістю суспільною і з точки зору узагальнення досвіду багатьох поколінь, і як результат інтелектуальних зусиль багатьох мільйонів людей, які живуть в умовах соціального об'єднання. Разом з цим, суспільна свідомість представлена лише в одній формі свого конкретного існування – в індивідуальній свідомості конкретних людей, які живуть у суспільстві. Суспільне та індивідуальне в організаційній свідомості представляють собою взаємозв'язок двох форм, в яких здійснюється суспільно-історичний розвиток людини.

Їх єдність полягає, *по-перше*, в тому, що обидва явища володіють здатністю відображати відносини, які складаються між людьми, крізь призму упорядкованості; *по-друге*, вони формуються та розвиваються в процесі діяльності та впливають на цю діяльність, визначають та регулюють її; *по-третє*, суспільна та індивідуальна свідомість пов'язані з мовою, за допомогою якої від покоління до покоління передається організаційний досвід людей; *по-четверте*, їх об'єднують належні їм функції (самоорганізації, управління); *по-п'яте*, суспільна та індивідуальна організаційна свідомість містять у собі раціональну (знання, поняття, судження) та емоційну (почуття, схильності, мотиви) сфери тощо.

Взаємозв'язок суспільної та індивідуальної організаційної свідомості складний та суперечливий. З одного боку, організаційна свідомість являє

собою відбиття найтипівшої моделі організаційної поведінки індивідів даного суспільства, але її неможливо звести до суми індивідуальних свідомостей, бо вона є відносно самостійною духовною системою, яка склалася в певному середовищі та включає до свого складу організаційні ідеали, норми, погляди, поняття. З іншого боку, суспільна організаційна свідомість стає дійовим елементом соціального життя, лише перетворившись в індивідуальну. Від ступеня цього “перетворення” залежить, чи стане організаційна свідомість насправді суспільною. У свою чергу, індивідуальна організаційна свідомість є ніщо інше як результат інтеріоризації організаційної свідомості даного суспільства, тобто є своєрідною формою відбиття останнього.

Глибину взаємозв'язку та механізм взаємодії індивідуальної і суспільної організаційної свідомості краще за все продемонструвати на основі системи взаємозв'язків, що запропонована Е.Г.Юдіним, оскільки вони є, безперечно, функціональними системами, що живлять одна одну [200, 188-190]. У ході культурно-історичного процесу між ними склалися такі сім типів зв'язку:

1) *Зв'язки взаємодії*, специфіка яких полягає у тому, що вони опосередковуються цілями, які переслідує кожна зі сторін взаємодії.

2) *Зв'язки породження*, або генетичні, коли один об'єкт виступає як основа, що викликає до життя інший.

3) *Зв'язки перетворення*, серед яких можна розрізнити: а) зв'язки перетворення, які реалізуються через певний об'єкт, що забезпечує або різко інтенсифікує це перетворення та б) зв'язки перетворення, які реалізуються шляхом безпосередньої взаємодії двох або більше об'єктів, у процесі якої та завдяки якій ці об'єкти, порізно або спільно, переходять з одного стану до іншого.

4) *Структурні зв'язки*, або зв'язки будови.

5) *Зв'язки функціонування*, що забезпечують реальну життєдіяльність об'єкта або його роботу.

б) *Зв'язки розвитку*, які відрізняються від попередніх лише тим, що зміст процесу розвитку складають досить істотні зміни в будові об'єкта та формах його життя.

7) *Зв'язки управління*. Останнім автор не надає розгорнутої характеристики але вважає їх найважливішими в системному дослідженні.

Суспільна організаційна свідомість по відношенню до індивідуальної постає як об'єктивна система, як головна сторона засвоєння людиною суспільної організаційної моделі, що історично склалася, не тільки визначає загальну структуру організаційної свідомості та поведінки людини, але є основою її подальшого розвитку як соціальної істоти. Однак складно уявити, що принципи організації, як цілісна система, являють собою однозначне відбиття суспільних вимог у структурі індивідуальної свідомості та практиці організаційної поведінки особистості. У такому випадку всі проблеми організаційного виховання були б зведені до механічного тренування.

Відрізняються суспільна та індивідуальна організаційна свідомість за об'ємом, формами, засобами та часом існування, закономірностями формування, та за іншими важливими характеристиками. Розглянемо найважливіші відмінності між суспільною та індивідуальною організаційною свідомістю.

Перш за все, індивідуальна та суспільна організаційна свідомість розрізняються за своїм носієм. Суб'єктом індивідуальної організаційної свідомості є конкретний індивід. Носієм суспільної організаційної свідомості виступає колективний суб'єкт (суспільство). У зв'язку з цим суспільна організаційна свідомість не може розглядатися за аналогією з організаційною свідомістю окремого індивіда.

Будь-яке суспільство являє собою єдність різноманітного, що охоплює ті чи інші соціальні верстви, нації та народності, професійні групи тощо, які розрізняються за своїм соціально-економічним, культурним, етнічним розвитком та іншими ознаками. Єдністю різноманітного є й суспільна організаційна свідомість. Вона включає в себе елементи, які мають за своєю

природою різну міру спільності, тобто такі, які властиві всьому людству, або тільки певному суспільству, соціальній верстві, нації або народності і т.д.

При розгляді взаємодії суспільної та індивідуальної організаційної свідомості важливо відзначити, що їх відношення одна до одної носить вибірковий та активний характер. Не всіяке поняття, що виникло в організаційній свідомості індивіда, неодмінно трансформується в суспільну організаційну свідомість; навіть коли воно має суспільне значення, його усуспільненню можуть заважати певні конкретно-історичні умови.

У той же час не все з суспільної організаційної свідомості приймається окремим індивідом. Процес засвоєння особистістю змісту суспільної свідомості детермінований рядом об'єктивних та суб'єктивних причин. До об'єктивних причин відносять умови суспільного та особистого буття, та духовна атмосфера, яка створюється в даному суспільстві і виражається в пануючій моралі, традиціях, національних звичаях та інших проявах духовності. Суб'єктивні детермінанти засвоєння особистістю змісту суспільної свідомості обумовлюються її соціально-психологічними особливостями, а також такими соціальними характеристиками, як світогляд, переконання, потреби, інтереси тощо, які склалися раніше.

С.Рубінштейн, про свідомість індивіда в цілому зазначав: „Свідомість індивіда формується під впливом суспільної свідомості, однак співвідношення свідомостей – суспільної та індивідуальної – завжди здійснюється не в прямій проекції одного на інше. Суспільна свідомість, ідеї, які панують у даному суспільстві, приймаються або не приймаються, приймаються в тому чи іншому заломленні даним індивідом залежно від особливостей його життєвого шляху” [145, 154].

Вплив суспільної організаційної свідомості на особистість переломлюється через призму уявлень та інтересів людини, які склалися раніше. Здатність індивідуальної організаційної свідомості вибирати тісно пов'язана з такими стійкими особливостями особистості, як, наприклад, її світогляд, схильності тощо.

Вимоги суспільної організаційної свідомості зачіпають особистість у тій мірі, в якій вона здатна крізь рівень свого світоосвоєння перетворити їх у внутрішні потреби. У зв'язку з цим в індивідуальній організаційній свідомості може існувати два рівні: рівень знань організаційних норм та цінностей даного суспільства та рівень самоототожнення з ними. Між цими рівнями може бути розрив: досить часто індивід знає суспільні організаційні норми, але не завжди ототожнює себе з ними, а значить, не реалізує їх у своїй поведінці.

У суспільній організаційній свідомості такої суперечливості немає. Саме тому можна вважати цю особливість найхарактернішою відмінністю між індивідуальною та суспільною організаційною свідомістю.

Індивід спирається на організаційні уявлення, вироблені суспільством, засвоює їх у процесі свого розвитку та може значеною мірою самостійно регулювати свою поведінку і судити про організованість та упорядкованість того, що відбувається навколо. У даному випадку він виступає не тільки як об'єкт соціального контролю, але й як його свідомий суб'єкт, тобто як організована особистість.

Відношення індивіда до засвоєння різних суспільних організаційних норм може носити активний або пасивний характер, бо останні мають для даної людини неоднакову важливість та привабливість. Активне відношення особистості до оволодіння організаційними нормами виражається в тому, що людина прагне не тільки пізнати, але й прийняти їх, а потім керуватися ними у своїй поведінці та діяльності.

Важливою відмінністю між індивідуальною та суспільною свідомістю, на наш погляд, є також характер ролі, яку відіграє властива їм регулятивна функція. Але, якщо в суспільстві існують й інші, сильніші способи регуляції (право, держава), по відношенню до яких організаційні норми виконують доповнюючу роль, то в житті індивіда вони не тільки засіб, але й відносно самостійна мета.

Акцентуючи увагу на взаємозалежності суспільної та індивідуальної

організаційної свідомості, варто підкреслити, що остання в сутності своїй соціальна, детермінована історичними умовами, груповими інтересами.

Відмінності між досліджуваними явищами також полягають у тому, що особливістю суспільної організаційної свідомості є стійкість її змісту, що виражено в системі нормативних вимог, а індивідуальна свідомість рухливіша, варіативніша.

Якщо для суспільної організаційної свідомості властиве тяжіння до стабільних стійких організаційних принципів, норм, то для індивідуальної – прагнення до творчості в процесі упорядкування, в результаті чого змінюється і система та принципи організації в суспільстві.

Індивідуальне та суспільне в організаційній свідомості з самого початку виступають як дві сторони, які існують та стверджують себе одна завдяки іншій. При цьому слід відзначити, що в їх взаємодії провідною є остання. Суспільна організаційна свідомість здатна впливати як прямо, так і опосередковано на індивідуальну організаційну свідомість. Прямий вплив здійснюється через комунікацію. Опосередковане – через проміжні духовні утворення – свідомість соціальних груп, окремих колективів.

Зупинимося на колективній організаційній свідомості та її впливі на індивідуальну організаційну свідомість. Індивідуальна організаційна свідомість переломлюється в кожному конкретному колективі крізь призму тих специфічних умов, в яких живе та формує свої особливі риси індивід, які відрізняють його колективну свідомість як від суспільної, так і від індивідуальної.

Індивідуальна організаційна свідомість формується під впливом колективної організаційної свідомості, остання у свою чергу залежить від розвитку індивідуальної свідомості. Це обумовлено особливостями життєдіяльності колективу, в якому члени, що входять у його склад, знаходяться в постійному спілкуванні один з одним. Між ними виникають різні відносини, колектив постійно схвалює та засуджує, тому загальний настрій, атмосфера, тобто організаційний клімат у колективі виступає

основними духовними утвореннями його свідомості.

Організаційна свідомість колективу регулює поведінку людини, що виявляється в постійному співвіднесенні індивідом своїх дій та вчинків з відповідними колективними вимогами.

Звичайно, що не в кожній людині складаються тверді переконання в необхідності виконання організаційних норм, якщо вимоги в колективі, де вона працює чи навчається, різняться між собою. При переході з колективу з високими організаційними вимогами до поведінки людини до колективу з низькими вимогами організаційні норми можуть втратити для індивіда характер обов'язкових.

Думка окремого колективу є зв'язуючою ланкою між думкою суспільства в цілому та особистістю. Для особистості колективна думка – це суспільна думка. Під впливом схвалення або засудження, висловлених суспільною думкою, відбувається формування та зміна життєвої орієнтації або установки особистості. Прийняття колективних вимог веде до накопичення організаційного досвіду індивіда.

Процес проникнення змісту суспільної організаційної свідомості в індивідуальну є, з одного боку, свідомо спрямованим, оскільки здійснюється через освіту та виховання, а з іншого, – стихійним. Вплив середовища багато в чому не підконтрольний.

Так, дикун, що живе в спільноті, яка організована на владному керівництві та пасивному підкоренні, мислить, тобто організовує у своїй свідомості увесь світ тим же способом – владний „бог” та підкорені йому люди і речі; а також людину та інші речі він мислено організує з владної, керівної „душі” та пасивного „тіла” [20, 102].

О.Богданов також наводить приклад, як дитина, син одного філософа-гносеолога, визначав великий стіл та табурет словами „стіл-тато” та „стіл-дитинка”. Тобто вузький досвід сім'ї дав дитині звичний зв'язок подібних предметів різного розміру; цей зв'язок і увійшов в „будову її пізнавальної здатності”, так вона намагалася з її допомогою організувати свій подальший

досвід [20, 102].

Чим багатші та різноманітні зв'язки в колективі, тим швидше формується індивідуальна організаційна свідомість. Це означає, що колектив формує організаційну свідомість особистості, але в ньому ж причини й вад в її організаційній свідомості, які виявляються в нерозвиненості колективістських відносин. А значить формування індивідуальної організаційної свідомості членів колективу тягне за собою формування колективної організаційної свідомості і навпаки, тобто ці процеси взаємопов'язані.

Суспільна за походженням та за внутрішньою логікою організаційна свідомість того чи іншого суспільства стає дійовою лише перетворившись на свідомість індивідуальну. Будь-який набір правил та норм поведінки стає надбанням суспільної організаційної свідомості лише трансформуючись в індивідуальну організаційну свідомість кожного члена суспільства. У цьому випадку ступінь розповсюдження норм та правил поведінки у свідомості людей визначає, наскільки дана система організаційних розпоряджень дійсно стала суспільною формою свідомості.

Таким чином, проблема взаємозв'язку суспільного та індивідуального в організаційній свідомості вимагає врахування та ретельного аналізу процесу функціонування та розвитку не тільки норм, принципів упорядкування, але й фактичних реальних дій на основі організаційної свідомості, оскільки в діяльності формується, реалізується та виявляється суб'єктивний зв'язок особистості з оточуючим її світом.

Як влучно зазначив С.Рубінштейн, „вивчення того, як людина відображає світ, має бути продовжено у вивченні того, як вона діє, і лише через вивчення того, як вона діє, може бути об'єктивно розкрито й те, як вона відображає світ” [144, 267].

Суспільна організаційна свідомість має складну динамічну структуру, кожен елемент якої нерозривно пов'язаний з тією чи іншою стороною дійсного та реального життєвого процесу. Залежно від того, наскільки

адекватно відображається в суспільній організаційній свідомості основна потреба суспільного життя, вона наповнюється новим змістом. Формування індивідуальної організаційної свідомості починається із засвоєння організаційних норм та розпоряджень, а закінчується виробленням чітко засвоєних позицій, які реалізуються у вчинках, точніше, в усвідомленій та суб'єктивно прийнятій діяльності особистості.

Вироблення організаційних норм та їх засвоєння протягом усієї історії людства виступає як процес присвоєння індивідом суспільного знання, накопиченого поколіннями людей. Цей процес інтеріоризації – перетворення в суб'єктивне набуття організаційного досвіду багатьох людей не можливо уявити як просте засвоєння певних правил. За своїм змістом – це глибокий процес якісного перетворення, в результаті якого людина стає носієм суспільної свідомості.

В організаційній свідомості відображається, теоретично осмислюється діяльна сутність людини як родової істоти. Індивідуальна та суспільна організаційна свідомість відображають у собі протиріччя та мінливість усіх явищ соціального життя. Кожне явище як індивідуальної, так і суспільної свідомості має свою історію; їх теперішній стан є результатом усього попереднього розвитку. Подібно тому, як організаційну свідомість окремої людини можна зрозуміти шляхом вивчення історії її індивідуального розвитку, так і суспільна організаційна свідомість несе на собі відбиток історичного процесу, виступає результатом попереднього розвитку суспільства та людства в цілому.

У той же час суспільні норми організації знаходили своєрідне відображення у свідомості кожного індивіда, характеризуючись індивідуально-особистісним відношенням та виконанням. Таке своєрідне відображення організаційних норм у свідомості людини буде розглядатися нами як *організованість*.

Механізми організованості розкриваються через процеси інтеріоризації та соціалізації. Організованість особистості представляє собою ніщо інше як

заломлення норм та принципів організації через себе, через свої психологічні особливості та своєрідність життєвого шляху, внутрішнє прийняття їх як своїх власних, у результаті чого особистість починає діяти та вчиняти за мотивом “не можу інакше”. Іншими словами, організованість особистості полягає у виконанні нею тих чи інших організаційних норм на основі внутрішньої потреби та здатності виконувати їх у кожен момент свого життя та діяльності.

Перш ніж стати набуттям індивідуальної свідомості, слово та пов’язаний з ним зміст повинні отримати загальне значення для людей, які його використовують. Отримавши своє всезагальне значення, слово проникає в індивідуальну свідомість та стає її набуттям у формі значень та смислів.

Організаційна свідомість представляє собою ієрархічну структуру, яка здійснює багаторівневу відбивну діяльність, здатність обробляти інформацію, сприймати та пояснювати ситуацію, приймати рішення. Одним із важливих наслідків визначення організаційної свідомості є висновок про те, що рівень організаційної свідомості – це результат її розвитку. Певні зусилля з боку таких соціальних інститутів, як сім’я, освіта, держава сприяють не тільки формуванню організаційної свідомості людини, але й реалізації її потенціальних організаційних можливостей у виробництві, створенні культурних цінностей, вихованні, управлінні суспільством.

Не слід, однак, забувати, що ці соціальні інститути знаходяться в тісному взаємозв’язку та взаємозалежності, та в певних історичних умовах вони можуть виконувати роль пресу, вибірково заперечуючи одні напрями розвитку знання та наказуючи інші, тобто здатні зруйнувати наявний організаційний потенціал особистості та суспільства в цілому.

Організаційна свідомість сприяє людині краще орієнтуватися в оточуючій дійсності, урізноманітнювати вибір своєї соціальної поведінки. Але сама по собі наявність організаційної свідомості ще не є гарантією особистісного благополуччя, професійного успіху та соціального прогресу, хоча і створює для цього певну базу. Різноманіття та складність соціальних

зв'язків і відносин у суспільстві передбачає вивчення організаційної свідомості, її природи через різні основи соціального життя та взаємодію соціальних суб'єктів – особистостей, груп, соціальних інститутів, функціонування суспільства в цілому.

Оскільки суспільство представляє собою систему соціальних зв'язків, взаємодій та відносин між людьми, то й становлення людини як особистості, формування її організаційного потенціалу, включення в систему культури даного суспільства відбувається в процесі такої взаємодії та завдяки йому. В процесі всього свого життя людина засвоює складну сукупність соціальних цінностей, норм, знань, уявлень, взаємодіючи з собі подібними, та знаходить, таким чином, свою соціальну сутність.

Сучасний суперечливий світ пред'являє до людини складні вимоги. Щоб відповідати їм, необхідно мати відповідний організаційний потенціал. Виконуючи свої економічні, соціальні, духовні, політичні функції, людина сприяє покращенню якості життя більшості громадян, тобто будучи елементарним носієм організаційного потенціалу, реалізуючи його, вона тим самим сприяє розвитку організаційного потенціалу суспільства. Й суспільство має бути зацікавленим у збільшенні числа організованих людей. Чим вищий рівень організаційного розвитку людини та оптимальних можливостей для реалізації творчих здатностей, тим прогресивніше та багатше суспільство.

Організаційна свідомість людини, породжена суспільством, є регулятором суспільного життя та діяльності людини, спрямовуючи цю діяльність на благо суспільства. Причому розвиток організаційної свідомості відбувається успішніше, якщо соціальні зв'язки та відносини глибші, обширніші та ефективніші. Організаційна свідомість проявляється і як певний спосіб міжособистісної взаємодії, спрямованої на удосконалення оточуючого світу. Первісні люди створили унікальну систему соціальних інститутів для задоволення своїх потреб, підтримки самих себе та наступних поколінь. При цьому соціальні інститути історично змінюються та

інституційна динаміка проявляється у взаємодії індивідів та соціальних груп. Користь організаційної свідомості полягає в тому, що нею не просто створені різноманітні, специфічні соціальні інститути як взаємодіючі моделі поведінки їх агентів та що завдяки її творчій діяльності, потреби в знаннях соціальні інститути змінюються, змінюючи при цьому соціум у цілому.

Діалектична взаємообумовленість формування та розвитку організаційної свідомості суспільства та особистості дозволяє визначити організаційну свідомість як явище соціальне, рівень якого визначає функціонування всіх соціальних інститутів, ефективність та якість управління соціальним розвитком суспільства. Але реалізація організаційної свідомості особистості має смисл тільки у випадку, якщо результати її спрямовані на підтримку життєдіяльності і саморозвиток індивіда та є умовою і джерелом розвитку іншої людини і суспільства.

Різноманітність організаційної активності індивіда проявляється в організаційному потенціалі суспільства. Але організаційний потенціал суспільства є не лише сума потенціалів, властивих кожному члену суспільства, принцип складання в даному випадку не діє. Ціле не можливо розглядати як механічну суму частин. Пізнати сутність цілого можливо через пізнання механізму взаємодії його складових частин. Хоча організаційний потенціал суспільства не існує крім конкретних людей, він не зводиться до кожного конкретного індивідуального об'єкта, існуючи поза ними. Це надає йому певну самостійність, інтенсивність впливу на індивідів, об'єктивний характер, тобто не залежить від волі окремих індивідів. Організаційний інтелект соціуму предстає перед індивідом як об'єктивний фактор у вигляді вже існуючого рівня розвитку освіти, виробництва, політики, науки, культури в цілому, як елемент соціального, що регулює поведінку людей.

Якісний стан організаційного потенціалу суспільства як результат діяльності людей, реалізації їхнього організаційного потенціалу – це рівень розвитку суспільства, всіх його підсистем: економічної, яка забезпечує виробництво товарів для задоволення матеріальних потреб людей; тісно

пов'язаний з нею рівень розвитку науки та техніки; духовної, що забезпечує створення духовних цінностей, реалізацію та задоволення духовних потреб людей; соціальної, що відображає благоустрій, рівень праці та життя, споживання та розподіл благ тощо; політичної, що відображає форму державного устрою, політичний режим; організації та управління соціальною системою.

Як було зазначено раніше, ключовим моментом функціонування організаційної свідомості є прийняття рішень, яке можна розглядати на двох рівнях – індивідуальному та колективному. В першому випадку рішення стосується тільки його суб'єкта – конкретної особи. Тут важливий сам процес прийняття рішення, який визначається індивідуальним стилем створення та вибору альтернатив, вмінням взяти відповідальність та ризик на себе. Колективне рішення зрушує інтерес до створення відповідного середовища навколо процесу його прийняття, має значення для всього колективу, організації, цілого суспільства та характеризує його організаційну свідомість.

Таким чином, організаційний інтелект суспільства можна визначити як певний рівень сукупного інтелекту, здатного створити таку систему соціальних зв'язків та відносин, яка дає можливість розвитку та реалізації організаційного потенціалу особистості.

Отже, проаналізувавши співвідношення індивідуального і суспільного в організаційній свідомості, можна зробити висновок, що ці феномени тісно взаємопов'язані та взаємообумовлені. За цією логікою побудоване дане дослідження.

Проблема функціонування організаційної свідомості потребує подальшого глибшого вивчення, тому цікавить визначення критерію та показників її зрілості, до висвітлення яких ми й переходимо.

Висновки до другого розділу

Проаналізувавши теоретичні основи аналізу організаційної свідомості, автор дійшов таких висновків.

По-перше, розкриваючи природу (семантична реальність, носієм якої є смисл, а саморух її проявляється як явище смислогенезу) і сутність (відображення та осмислення процесу внутрішнього упорядкування, узгодженості взаємодії диференційованих та автономних частин цілого, що обумовлена його будовою) організаційної свідомості, можна виділити її основні характерні властивості: рефлексивність, активність, спрямованість, нормативність, знаковість.

По-друге, визначено зміст організаційної свідомості як сукупності процесів упорядкування та спрямування діяльності тієї чи іншої системи на основі організаційних ідей, поглядів, почуттів та форму існування організаційної свідомості за її носіями – індивідуальній та колективній формах.

По-третє, на основі морфологічного аналізу обґрунтовано структуру суспільної та індивідуальної організаційної свідомості. Структура суспільної організаційної свідомості представлена у вигляді двох взаємопов'язаних рівнів: повсякденного та теоретичного, відмінність між якими полягає у глибині відображення організаційних явищ. Повсякденна організаційна свідомість представлена такими структурними елементами, як організаційні норми, оцінки, звичаї, традиції, відображає повсякденні відносини між людьми. Теоретична організаційна свідомість представлена організаційними поняттями, концепціями, відображає глобальні організаційні проблеми. Інтегральним елементом суспільної організаційної свідомості виступають організаційні цінності та ціннісні орієнтації, які виконують важливу роль в організації цього складного системного утворення.

Структура індивідуальної організаційної свідомості представлена трьома взаємопов'язаними сферами: емоційно-чуттєвою, раціональною та

вольовою. Елементи всіх трьох сфер акумулюють в організаційних переконаннях, які складають ядро індивідуальної організаційної свідомості, та виконують роль перетворювача організаційних цінностей у набуття конкретної особистості, які спонукають її діяти відповідно до своїх ціннісних орієнтацій.

Між усіма елементами індивідуальної та суспільної організаційної свідомості існує тісний зв'язок. Одні й ті ж елементи структурної системи можуть виступати в одному та в іншому виді свідомості, тому межі між ними провести досить складно. Віднесення структурних елементів до суспільної та індивідуальної організаційної свідомості досить умовне.

По-четверте, на основі функціонального аналізу обґрунтовано функції організаційної свідомості на індивідуальному та колективному рівнях, які можна представити як систему, на основі управлінського циклу, системоутворюючим фактором якого є прийняття рішень.

Запропонована концептуальна модель функціонування організаційної свідомості характеризується такими показниками: на індивідуальному рівні носієм є духовний світ людини, процес самовідтворення полягає у самоорганізації особистості, механізмом самореалізації виступає цілеутворення, а технологіями – самоменеджмент (особистісна тектологія); на колективному рівні носієм є соціальний інтелект, процес самовідтворення полягає в самоорганізації соціальних процесів, механізмом самореалізації виступає цілепокладання, а технологіями – управління (соціальне, державне, регіональне, корпоративне, галузеве).

По-п'яте, в результаті аналізу співвідношення індивідуального та суспільного в організаційній свідомості, можна зробити висновок, що ці феномени тісно взаємопов'язані та взаємообумовлені, і тому дослідження одного неможливе без вивчення іншого.

РОЗДІЛ III

ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СВІДОМОСТІ

Метою даного розділу є доведення робочої гіпотези про те, що організаційна культура є критерієм зрілості організаційної свідомості, а також праксеологічний аналіз функціонування організаційної свідомості в різних моделях суспільного розвитку.

3.1 Критерій та показники зрілості організаційної свідомості

Необхідність виділення та аналізу критерію рівня розвитку організаційної свідомості пов'язана з потребою спрямування та оптимізації її розвитку. Організаційна свідомість виявляє себе в поведінці, діяльності, відносинах з іншими людьми через комплекс взаємопов'язаних компонентів організаційної культури: смислу, цінностей, норм, мотивів тощо. Вибір організаційної культури як критерію зрілості організаційної свідомості обумовлений такими аргументами.

По-перше, методологічною базою дослідження, основою якої ми визнали діяльнісний підхід та його основоположний принцип зв'язку свідомості та діяльності. Культура представляє собою особливу систему засобів та механізмів діяльності, охоплює й саму діяльність, й результати та відносини, які складаються в її діяльності.

Традиційним принципом структурування культури виступає розмежування її на підсистеми за формами діяльності. Види діяльності формуються специфічними способами, характерними для певної соціальної групи чи етносу і саме ці способи людської діяльності і визначають рівень розвитку культури. Тому сучасний етап розвитку суспільства дозволяє виділити такі основні підсистеми культури: екологічну, виробничу, духовну,

організаційну, які включають в себе конкретні види людської діяльності. Організаційна підсистема включає такі види діяльності, як соціонормативна, політична, управлінська, інформаційна, комунікативна [42, 16].

По-друге, іншою принциповою методологічною вимогою до обґрунтування критерію зрілості будь-якого явища, яка полягає в тому, що критерій завжди обирають поза системою, яка оцінюється.

І, нарешті, по-третє, таке розуміння гармонізує з морфологічним та функціональним аналізами організаційної свідомості. Організаційна культура – регульована система знань про принципи організації, організаційні погляди, настанови тощо, це реалізована організаційна свідомість. Тому організаційна свідомість складає ніби стрижень, внутрішню основу організаційної культури, подібно тому, як переконання людей складають серцевину їх вчинків.

Організаційна культура – складова загальної культури суспільства, яку розуміють як систему над біологічних програм людської діяльності, поведінки, спілкування, що розвивається історично та виступає умовою відтворення та зміни соціального життя в усіх його проявах та представлені сукупністю ідеалів, зразків, поведінки, ідей і гіпотез, цінностей, ціннісних орієнтацій тощо.

Однак тільки в останні роки управлінці стали розуміти та цінувати значення для успішної роботи *організаційної культури*. У дослідженні процесів управління соціальними групами й організаціями, у розкритті принципів і розробці моделей прийняття ефективних рішень та ефективної діяльності організаційна культура посідає значне місце.

Виробляючи фахові знання і вміння в комплексі з нормами та переконаннями, організаційну культуру можна розглядати як специфічний світогляд, що формує якісно вищий стиль організаційної культури в суспільстві.

У сучасній літературі існує досить багато визначень поняття організаційної культури. Як і багато інших понять організаційно-

управлінських дисциплін, концепція організаційної культури ще не має універсального визначення.

Організаційну культуру розглядають у вузькому та широкому значенні. У *вузькому* – як організаційну культуру окремої мікросистеми в контексті існуючих у сучасній науці теорій фірми, що відображає специфіку організації взаємодії в межах суспільства або конкретного підприємства. Більшість дослідників тлумачать дане явище в контексті культури конкретної організації. Та в *широкому* значенні – як вищого способу організації життєдіяльності, який характеризує загально-цивілізаційну систему цінностей, тенденції соціально-економічного розвитку, специфіку їх вияву на кожному конкретному етапі людського буття.

У дослідженні змісту поняття організаційної культури можна виділити два основних підходи. *Перший* – розглядає організаційну культуру як сукупність (систему) організаційних знань, переконань, цінностей, принципів і способів організаційної діяльності, організаційного досвіду та традицій. *Другий* – спеціально наголошує на узагальненій характеристиці людини, на мірі її організаційної розвиненості та активності, умінні застосувати організаційні знання на практиці. Тобто організаційна культура – процес, спосіб, форма реалізації сутнісних сил людини, її знань і переконань.

Поєднання цих підходів дає можливість, розкриваючи поняття організаційної культури, врахувати всі сторони даного явища.

Таким чином, *організаційну культуру* можна визначити як зумовлений попереднім організаційним досвідом певний рівень гармонійного розвитку людей у суспільстві, їхнє вміння використовувати набуті організаційні знання в практичній діяльності, а також способи упорядковуючих дій та організаційної поведінки індивідів або соціальних груп.

Відповідно до логіки дослідження організаційної свідомості існує два рівні організаційної культури – індивідуальний та колективний. На колективному рівні – організаційна культура суспільства або колективу певної організації (підприємства, фірми) – виявляється через практичну

діяльність країни, народу держави, соціальних організацій, трудових колективів, окремих громадян, у цілепокладанні, у системі норм та ставленні до них. На індивідуальному – організаційна культура особистості – відповідно через практичну діяльність особистості, у цілеутворенні, у системі норм соціальних реакцій. Вона визначає поведінку людей у праці, в партнерстві, в переговорах і т.д.

Організаційна культура – якість організаційної діяльності, умова її успіху. Вона акумулює в собі правові та моральні норми, національні традиції, духовне багатство відносно особливих форм діяльності та поведінки людини в будь-якій сфері. В концентрованішому вигляді вона проявляється в управлінській діяльності керівника (менеджера). Тому ми виділяємо повсякденну та професійну особистісну організаційну культуру.

Для аналізу організаційної культури на колективному рівні доцільно розрізнити культуру внутрішньої діяльності країни (держави) або підприємства (фірми) та культуру її зовнішньої стратегії. Запропонована система показників зрілості організаційної свідомості представлена на рисунку 3.1.1 та потребує детальнішого пояснення.

Завжди організованість, здатність до постановки та досягнення мети були найціннішим ресурсом будь-якої справи індивідуальної, а тим паче спільної. Сьогодні організаційний потенціал визнається навіть національним надбанням. І чомусь деякі люди (фірми, держави) можуть швидко домовитися про раціональну взаємодію, вирішити проблеми, а інші не здатні домовитися, не дотримуються домовленостей. У кожному випадку не однаково проявляється така „соціальна речовина”, як організованість.

Як зазначає О.Прігожин, „вміння організовуватися входить до сфери культури та експортується сьогодні у вигляді управлінських технологій, теорій, спеціалістів та способу трудового життя” [138, 13]. Кожній людині протягом життя доводиться вирішувати повсякденні питання, шукати альтернативи, робити вибір, приймати рішення, організовувати свій час та простір, роботу та відпочинок, давати слово та виконувати зобов’язання,

дотримуватися норм та правил, підраховувати сімейний бюджет, розставляти пріоритети, ставити життєві цілі, планувати майбутнє тощо.

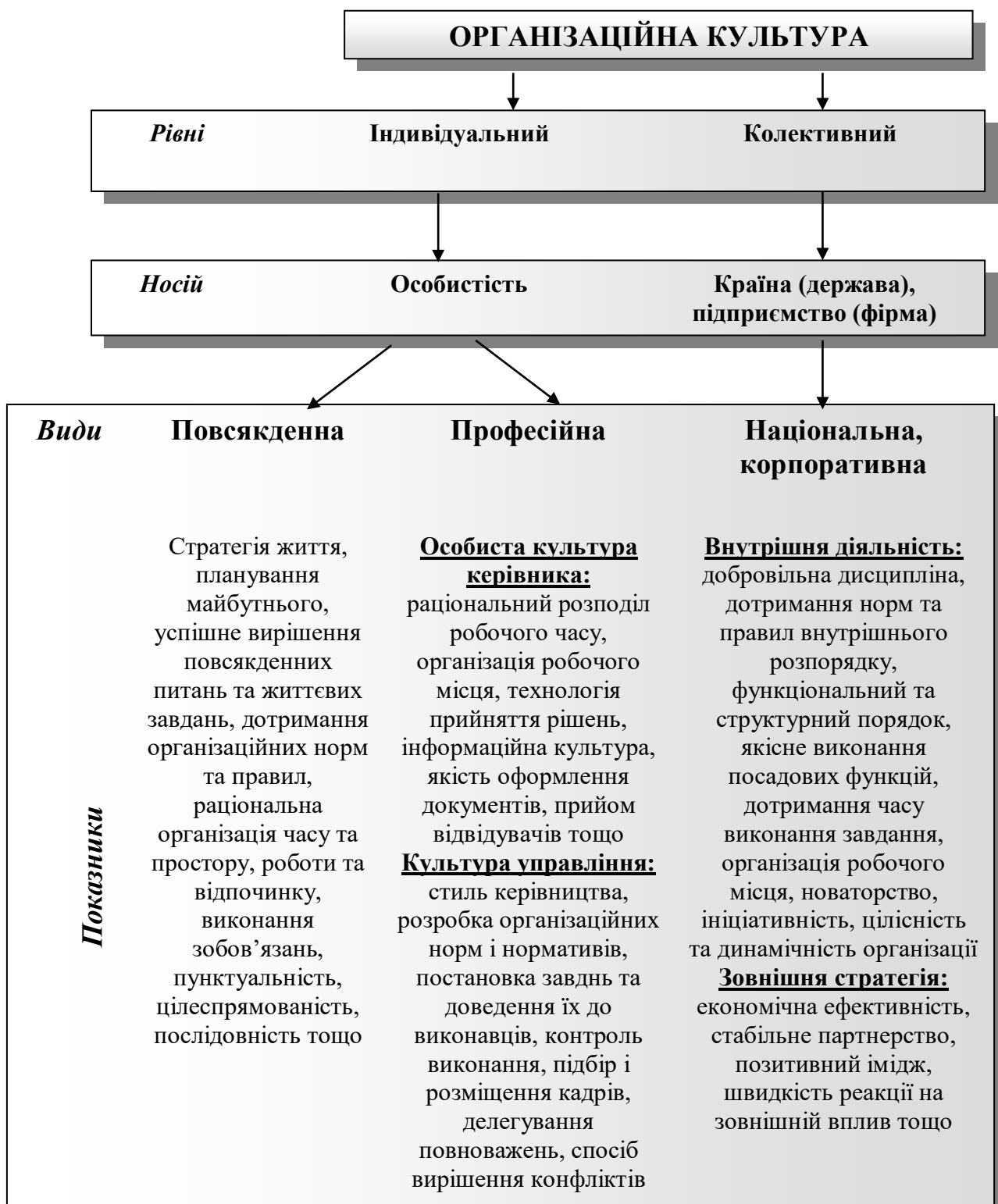


Рис. 3.1.1 Організаційна культура

Успішне вирішення цих та багатьох інших життєвих завдань є ознакою високої організаційної культури. Організованість також проявляється в самостійності, пунктуальності, дисциплінованості, послідовності, цілеспрямованості, відповідальності, гнучкості та рішучості у непередбачуваних ситуаціях та в інших особистісних здібностях та якостях.

У культурі поведінки, діяльності, особливо розумової, є зовнішня та внутрішня сторони. При цьому зовнішня сторона культури праці є і проявом, й умовою формування внутрішньої, прихованої її сторони. Людина, що займається не систематично, не вміє навести порядок на своєму робочому місці, у своїх записах, часто не може упорядкувати свої думки. Безлад у думках різко знижує ефективність самої роботи.

Досвід багатьох людей і дані науки свідчать про те, що починати виробляти в собі навички будь-якої, а особливо розумової, праці необхідно з загальної її організації. У неї входять організація режиму дня, робочого місця, ведення різних записів та оформлення результатів праці, навички планування та обліку часу.

З часом ці навички зовнішньої сторони культури праці переходять у звички, стають невід'ємною перевагою, природною потребою особистості. Зовнішній порядок у роботі веде до впорядкування думок та прихованих розумових дій. Розвиток організаційної свідомості дозволяє вдосконалювати організаційні вміння: планування особистої роботи, професійного, посадового зростання, розробку життєвої стратегії. Але внутрішня зібраність та організованість приходять не самі по собі, а пов'язані з чітко організованим режимом праці.

Справедливе питання – чи можливо та чи потрібно бути організованим, коли навколо люди досить безтурботно ставляться до свого часу та праці? Відповідь – звичайно, так. Від високого рівня організованості одного виграють усі. Діловим, відповідальним людям віддають перевагу у справах. Суспільство тримається тільки на самостійності кожного індивіда.

М.Вебер, наприклад, переконливо показав у „Протестантській етиці”,

що промисловий успіх Заходу прямо залежить від організаційної культури [28]. Як відомо, він досліджував міру впливу протестантських релігійних ідей та етики, що походила з них: у минулому в основному вони формували життєву поведінку людей. Виконання обов'язку в межах мирської професії в протестантизмі розглядалося як найвище завдання морального життя людини.

Це суспільна сторона питання, але важлива і внутрішня. Давньоримський філософ Епіктет вважав, що людина повинна жити так, щоб її щастя наскільки можливо мало залежало від зовнішнього світу. Вміла самоорганізація перетворює людину великою мірою залежною тільки від себе. Плануючи своє життя, ми прагнемо забезпечити доцільне, корисне використання своїх духовних та матеріальних сил.

Безперечна основа успіху – організаційна культура, визначає все – від тверезої оцінки своїх можливостей до тонкощів у стосунках людей. Організаційна культура є універсальною – незалежно від професії та роду діяльності людина має раціонально організовувати свою особисту роботу, вміти бути колегою, підлеглим та керівником, упорядковувати своє життя. А для керівника, менеджера організаційна культура – це не тільки розумна основа для життєдіяльності, але й надійна основа ділового та фінансового успіху.

Подальший аналіз організаційної культури стосується *професійної роботи керівника*. При цьому практична діяльність керівника складається з двох частин: перша, коли керівник, як і звичайний працівник, витрачає певну енергію на дії, що зумовлюють його особисту поведінку, друга, коли він впливає на персонал підприємства.

Відповідно можна виділити такі підвиди організаційної культури: *особисту культуру керівника*, основними показниками якої є ефективний тайм-менеджмент, тобто раціональний розподіл робочого часу, організація робочого місця, технологія прийняття рішень, рішення комерційних питань, інформаційна культура, якість оформлення документів, проведення нарад,

переговорів, масових заходів, прийом відвідувачів тощо, та власно *культуру управління* і основні її показники: розробка організаційних норм і нормативів, постановка завдань та доведення їх до виконавців, контроль виконання, підбір і розміщення кадрів, делегування повноважень, спосіб вирішення конфліктів тощо.

Такий, прийнятий в управлінській літературі, поділ культури керівника вважаємо доцільним, оскільки він відбиває запропоновану нами модель функціонування організаційної свідомості, а саме процеси самоменеджменту та управління. Кожна людина за своєю природою обов'язково здійснює самоменеджмент у повсякденному житті. Специфіка діяльності керівника полягає в тому, що він мусить поєднувати самоменеджмент зі впливом на поведінку інших людей, який традиційно вважається управлінням. Адже поки людина не навчиться управляти собою, ні знання, ні досвід, ні майстерність не можуть зробити її ефективним керівником. Керівництво організацією (фірмою) можна охарактеризувати як процес об'єднання і спрямування зусиль групи та особистості на виконання загальних завдань, поставлених перед організацією [42, 41].

Як показує світовий досвід, загальна закономірність розвитку виробничих сил на сучасному етапі полягає у зростанні ролі та об'єму управлінської праці. Без висококваліфікованого талановитого керівника (менеджера), без його активної участі у визначенні та реалізації стратегії успіх підприємства неможливий. Умови всезростаючої конкуренції, інтернаціоналізація бізнесу, триваючий відхід держави від прямого регулювання господарської діяльності в ринкових умовах на фоні прискореного оновлення технологій вимагають від керівника високої організаційної культури.

Від сучасного керівника вимагається ширший кругозір та сміливість, активне прагнення до нового, вміння керувати в нетрадиційних ситуаціях, які характеризуються складністю та невизначеністю. А це можливо при умові високої особистої зібраності та організованості керівника, його

компетентності та діловитості. Організаторські зусилля мають бути спрямовані на раціоналізацію праці апарату управління, на вміння чітко поставити мету та обрати раціональні шляхи її досягнення, на стимулювання ініціативи та творчості.

В.Тарасенко називає ознаки слабкого керівника: завжди стикається з непередбачуваними обставинами, бо не здатен передбачати їх, відчуті їх наближення, та підготуватися до них; зайнятий деталями, бере участь в усіх справах, через що ніколи не має часу; письмовий стіл завжди завантажений паперами: причому незрозуміло, які з них важливі, які термінові, а які зовсім не потрібні; працює по 10-14 годин; засиджується в установі допізна; ніколи нічого не вирішує до кінця; намагається прийняти найкраще рішення, замість того, щоб прийняти те, що можливо виконати [169, 42-43].

До показників слабкого керівника можна також віднести *бюрократизм* - прихильність управлінця до віджилих методів та прийомів роботи; небажання досконало знати справу та нести за неї відповідальність; затягування вирішення справи, створення тяганини; безініціативність, націленість на вказівки зверху; дріб'язкова опіка по відношенню до підлеглих, непотрібне втручання в їх поточні справи; прагнення перестрахувати свою діяльність посиленнями та узгодженнями [157, 56].

Але як для виховання високої виконавчої культури окремого працівника, так і для досягнення чіткості у функціонуванні всього апарату управління, важливий культурний рівень керівника (менеджера), його стиль діяльності, яким має бути властива єдність теорії та практики: діловитість, увага до людей, висока вимогливість, організованість.

Будь-яка організаційна ідея, програма стає керівництвом до дії тоді, коли вони опановують свідомістю, переходять у переконання, установки, ціннісні орієнтири, мотиви діяльності. Тому кожному керівнику для вирішення стратегічних соціально-економічних завдань необхідно опанувати і сучасну організаційну свідомість та діалектичне економічне мислення й передову практику.

Дамо коротку характеристику найважливіших показників особистої організаційної культури керівника.

Як відомо, управлінська діяльність має своїм предметом прогнозування, організацію, керівництво, узгодження, контроль. Особливе значення при реалізації цих функцій надається процесам *прийняття рішень*. Культура управління виявляється, головним чином, в якості прийняття рішень – процес вироблення якого є частиною щоденної роботи керівника.

Оскільки на процес прийняття рішень впливає безліч факторів – технічних, організаційних, економічних та ін., знання загальної схеми допомагає скоротити час та поліпшити роботу. З цієї точки зору організаційна культура керівника характеризується тим, як він уміє викласти та конкретизувати загальну схему роботи при вирішенні конкретних проблем, правильно осмислити реальні проблеми, постійно націлювати себе на керування, що випереджає події.

Культура управлінського рішення – це знаходження керівником оптимального варіанта дій, що сприяє розв'язанню проблем та досягненню поставленої мети. Проблема вибору рішення – одна з найважливіших, оскільки керівник несе відповідальність за його виконання та наслідки [42, 45].

Важливе значення має й організація робочого місця керівника. Для багатьох керівних посад робоче місце у зв'язку з особливостями змісту роботи - необхідно зосередитися, прийняти відвідувачів і т.п. – повинно бути відокремлено від приміщення інших працівників. „Робочий” безлад на столі часто свідчить не про дійсну зайнятість та перевантаження, а про невміння працювати з документацією [169, 43]. Раціонально організоване робоче місце служить додатковим стимулом до плідної праці. Дотримання закону “чистого столу” не тільки прискорює роботу, але й попереджає втому та стрес, почуття безпорадності.

Вміння ладнати з людьми – це менеджмент, вміння ладнати з часом – тайм-менеджмент. Причому якість останнього визначає ефективність

першого.

Тайм-менеджментом називають послідовне та доцільне використання перевірених методів роботи у повсякденній практиці, для того щоб оптимально та зі смыслом використовувати свій час. В основі кращих зразків техніки особистої роботи лежить турбота про економію часу.

Спостереження за практичною діяльністю керівників свідчать про те, що переважна більшість з них не володіє достатньою мірою технікою особистої роботи в процесі виконання своїх функцій, з іншого боку, планування особистої діяльності переважно має стихійний характер. За даними Р.Маккензі, зі 100 опитаних менеджерів лише один має достатньо часу [107, 222]. Перша причина може бути усунена шляхом спеціальної теоретичної і практичної перепідготовки, а друга причина – суб'єктивного характеру і вона долається з усвідомленням і переконанням керівника в доцільності самопланування особистої діяльності.

Напевно мало хто з керівників може зі впевненістю сказати, що йому вдається використовувати свій робочий день оптимально – несподівані візити, телефонні дзвінки, розмови поглинають чимало робочого часу. Багато що залежить від керівника. Керівник має вміти організувати самого себе, планувати свій робочий час, бути прикладом дисциплінованості, особистої організованості.

Організованість керівника виявляється в тому, як він розподіляє свій час між питаннями головними, терміновими та тими, вирішення яких можна відкласти, скільки часу відводить на прийом відвідувачів, перегляд пошти, ознайомлення з технічними новинками, участі в роботі нарад тощо. Кожен керівник має усвідомлювати, що від розпорядку його робочого часу залежить режим роботи підлеглих йому працівників.

Отже, раціоналізація управлінської діяльності, правильна організація власної праці, визволяє час для роботи з людьми, самоосвіту та тим самим розширює можливості управлінського маневру.

Основні показники культури управління складаються в процесі

взаємодії керівника з колективом, що виявляється в стилі керівництва.

Стиль керівництва – це стійка манера поведінки керівника з підлеглими, що дозволяє впливати на них, спрямовувати їх діяльність на досягнення мети організації.

Аналізуючи різні класифікації стилів, варто звернути увагу на найбільш досліджені і висвітлені в науковій літературі авторитарний, демократичний і ліберальний типи керівництва.

Авторитарний – стиль управлінської діяльності, заснований на авторитеті керівника та повному запереченні колегіальних (колективних) методів прийняття рішень. Рішення керівника остаточні, він самостійно визначає завдання підлеглим, планує, організовує, координує та контролює їхню працю. Це стиль жорстких наказів та розпоряджень, який не припускає будь-яких заперечень або власної думки підлеглих. Але авторитарний стиль може бути ефективним в екстремальних умовах, надзвичайній ситуації, коли необхідні швидкі та рішучі дії, коли брак часу не дозволяє проводити наради та дискусії [158,9].

Демократичний стиль характеризується розподілом відповідальності за результати праці між керівництвом і підлеглими. Керівник працює, спираючись на колектив і враховуючи його думку. Інструкції щодо роботи подає у формі пропозицій, а розпорядження і заборони супроводжуються обговореннями та дискусіями.

Ліберальний стиль характеризується, з одного боку, тим, що керівник намагається не втручатися в роботу підлеглих, не вимагає відповідальності за невиконання завдань виконавцями, пускає роботу на самоплив, не бажаючи брати на себе відповідальність (потурання), а, з іншого боку, тим, що керівники добре орієнтуються в ситуації і вміють розпізнавати зрілості співробітників, передають їм тільки ті обов'язки, з якими вони можуть справитися (делегування).

Кожен керівник в управлінській діяльності виконує службові обов'язки в певному, властивому тільки йому стилі, який оцінюється як сукупність

типових та відносно стійких прийомів впливу на підлеглих.

В основі організації спільної праці колективу лежить уміння керівника *делегувати повноваження*, перевіряти виконання, користуватися організаційно-розпорядчими методами керівництва. Важливо, щоб керівник умів завдання організації, якою він керує, перекласти на конкретні, в межах, зафіксованих інструкціями посадових обов'язків, завдання безпосередньо підлеглих робітників. Делегування повноважень підлеглим полягає в оптимальному розподілі роботи між ними й у відповідності до здатностей та інтересів кожного для реалізації цих повноважень. Передоручення роботи підлеглим – основа ефективного розподілу праці в організації, воно дозволяє керівнику зекономити час та використати свої сили на вирішення важливіших завдань, розробку стратегічних планів тощо. Окрім таких переваг, як мотивація співробітників, можливість перевірити здібності та рівень їх кваліфікації і потенційні можливості, головна – швидке реагування на зміни, які стосуються ситуацій на ринку, дій конкурентів, вимог клієнтів або переваг партнерів.

При *відборі кадрів* керівник має враховувати переваги та недоліки як своїх, так і майбутніх працівників таким чином, щоб слабкості одних компенсувалися перевагами інших, а переваги тих та інших взаємно посилювалися. Завдання керівника полягає в тому, щоб залучати здатних, розумних та талановитих людей до керівної діяльності, вміло використовувати їх сильні сторони, нейтралізувати слабкі, навчитися прислуховуватися до порад та заперечень таких працівників, вміти цінувати їх. Важливою вимогою до керівника є вміння підбирати помічників. Це обумовлено, в першу чергу, тим, що виходячи зі специфіки ситуації, що склалася, або спеціалізації, керівник не може бути в усіх питаннях, які виникають у ході виробництва, однаково компетентним.

Неминучим явищем суспільного життя є *конфлікти*. Вони виникають у процесі спілкування людей і характерні для всіх рівнів і сфер діяльності. Необхідно лише створити механізм регулювання цього процесу. Тому одна з

умов організаційної культури – уміння керувати конфліктами.

Отже, професійна організаційна культура керівника визначається його компетентністю, організованістю, діловитістю. Оскільки стиль, якого притримується керівник, уміння працювати над собою, організовувати свою роботу стає характерним для організації в цілому, на всіх її рівнях, то й культура ділових стосунків, що складається всередині організації, перекладається на відносини між людьми. Професійно грамотний керівник, з високим рівнем організаційної культури, повинен добре володіти технікою особистісної роботи. Це передбачає наявність в нього знань про наукову організацією особистої праці, вміння застосовувати їх в практичній діяльності.

Особливість нашого підходу полягає в тому, що показники організаційної культури, як критерію зрілості організаційної свідомості можна застосувати як до рівня індивіда, так і до колективного рівня, де вона представлена корпоративною культурою. Але, перш ніж дати авторське визначення явища корпоративної культури, розглянемо позиції інших авторів. Цей термін часто вживається як синонім організаційної культури.

Але, як уже було зазначено, термін “*організація*” вживається щонайменше в двох смислах: як певне утворення, або об’єднання певних суб’єктів, та як процес упорядкування певних об’єктів. У даному дослідженні організаційна культура, як і організаційна свідомість характеризують саме процес, тоді як корпоративна культура – як культура *корпорації*, виходячи з визначення даного терміна, стосується будь-якої сукупності людей, об’єднаних спільними інтересами.

Однозначного розуміння сутності корпоративної культури в сучасній літературі важко знайти. Ця проблематика почала розглядатися нашими вченими нещодавно. На сьогодні існують численні публікації спеціалістів з менеджменту, культурології, соціології, психології, присвячені даному питанню [8; 22; 38; 58; 81; 110; 118; 120; 121; 132; 161; 163; 183; 194 та ін.], всі перерахувати досить складно. За допомогою контент-аналізу ми зробили

спробу узагальнити існуюче різноманіття поглядів.

Тож, корпоративну культуру можна представити як:

- сукупність поведінки, символів, ритуалів і міфів, які відповідають цінностям, що поділяються кожним членом організації (фірми);
- сукупність уявлень працівників про мету їх діяльності, відносини між керівником і підлеглим;
- сукупність прийомів і правил вирішення проблем зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівників.

Таким чином, більшість авторів сходяться в тому, що корпоративна культура являє собою досить складну композицію базових уявлень, цінностей, норм та правил, які проявляються через символи і спрямовані на вирішення проблем зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції фірми.

Не вдаючись у більш глибокий аналіз, зауважимо, що *корпоративною культурою* можна вважати зовнішній прояв якості функціонування корпоративних цінностей, що слугує нормативними правилами, зразками поведінки, інструментально значимими засобами і умовами або перешкодами для професійної діяльності об'єднання людей (фірми), завдяки сукупності символів.

У процесі управління високий рівень організованості персоналу дає можливість, по-перше, зекономити час та увагу, тобто організованій людині (співробітнику, підлеглому) достатньо дати завдання, а потім оцінити результат, немає потреби нагадувати, контролювати процес виконання роботи. По-друге, підвищує ефективність роботи, досягнення бажаного результату.

Оскільки під корпоративною культурою зазвичай розуміють систему цінностей, установок, поглядів тощо, які розділяє більша частина персоналу організації, то нашому аналізу має підлягати організаційна культура працівників певної організації.

Таким чином, на колективному рівні корпоративна культура виявляється в дисциплінованості, організованості, відповідальності

працівників у процесі організації *внутрішньої діяльності фірм*, основними показниками якої є добровільна дисципліна, дотримання норм та правил внутрішнього розпорядку, функціональний та структурний порядок, якісне виконання посадових функцій, точність дотримання часу виконання завдання, організація робочого місця, новаторство та ініціативність, гнучкість міжособистісних контактів та стилі вирішення конфліктів, цілісність і динамічність організації тощо; та забезпечення її *зовнішньої стратегії*, яка проявляється в економічній ефективності підприємства, стабільному партнерстві, відношенні до клієнтів, позитивному іміджі, швидкості реакції на зовнішній вплив тощо.

В управлінні фірмою прийняття рішень здійснюється менеджерами різних рівнів та стосується не однієї особистості, а найчастіше підрозділу або фірми в цілому. Стабільність управління досягається за рахунок того, що управлінці здатні сформулювати місію та стратегію розвитку фірми, та коли працівники розуміють і розділяють організаційні норми та цінності, а гнучкість – завдяки зведенню до мінімуму керівних вказівок і процедур.

Часто компанії будують свою діяльність, не маючи стратегічних цілей, не розробив конкретні її напрямки. Нездатність управлінців визначити та усвідомити місії та стратегії власної фірми часто заважає її нормальному розвитку.

Як було доведено, індивідуальна та колективна форми організаційної свідомості знаходяться в діалектичній взаємозалежності та взаємодії. Звісно, таким же чином відносяться один до одного й рівні організаційної культури.

Індивідуальна організаційна культура заломлюється в кожному конкретному колективі крізь призму тих специфічних умов, в яких живе та формує свої особливі риси індивід, які відрізняють його колективну свідомість як від суспільної, так і від індивідуальної. У колективі зі сформованою організаційною культурою, з єдиними цілями та завданнями, перспективами свого розвитку формується, як правило, суспільна думка, яка втілює в собі суспільно необхідні вимоги до поведінки людини. Людина

бачить в авторитеті суспільної думки опору для своїх дій.

Оскільки організаційна культура є частиною загальної культури певного суспільства, то варто звернути увагу і на їх взаємозв'язок. Людина не може бути вільною від суспільства, від себе, від своєї ментальності. Особистість формується та розвивається в процесі виховання та навчання, під час яких людина вивчає мову, мистецтво, звичаї, обряди, традиції, норми поведінки, звички, тобто компоненти культури, які передаються із покоління в покоління та складають етнічну культуру.

Людина, вбираючи специфічний стиль етнічної культури, в лоні якої виховується, сприймає й спільність та особливості психологічного складу “свого” етносу. Ментальність не можливо викоренити, її можливо лише використати в інтересах особистості, колективу та суспільства, збагачуючи сучасною організаційною культурою. Організаційна культура знаходиться під сильним впливом національної культури, спирається на неї, сприймає світ крізь її призму.

Будь-яка національна культура унікальна, оскільки складається з великої кількості історичних, соціальних, етнічних, географічних тощо факторів. Чим більше вітчизняних підприємств та фірм будуть прагнути до організації власної діяльності відповідно до канонів, вироблених світовою практикою, звичайно враховуючи власні традиції та особливості, тим вище буде їх організаційна культура.

3.2. Організаційна свідомість в різних моделях суспільного розвитку (на прикладі Німеччини, Франції, України)

Цікавою ілюстрацією прояву критерію та показників зрілості організаційної свідомості є порівняння функціонування організаційної свідомості різних народів світу. Звісно, йдеться про абстрактні характеристики, але за ними криються реальні втілення функціонування організаційної свідомості. Особливості етнічної культури: традиції, норми, погляди тощо, що історично склалися, відображаються в організаційній свідомості представників конкретного етносу.

Наприклад, для західної культури в цілому характерні індивідуалізм, ініціатива, традиції демократії, участь працівників в управлінні, беручи на себе відповідальність. Східній культурі властиві покірність владі, авторитаризм, значний вплив національних та етнічних факторів, сталість.

Так, М. Мескон та Ф. Хедоури характеризують культуру США як індивідуалістичну, неформальну, матеріалістичну та орієнтовану на самоцінність часу. В той час в Японії та Китаї групі приділяється набагато більше уваги, ніж індивіду. Підкорення та співробітництво важливіше за індивідуалізм. Американська культура не надає багато значення традиціям, церемоніям та формальності [111, 132].

При цьому важливо зважати на те, що, по-перше, в дійсності в будь-якій країні проживають представники й інших етнічних спільнот, які мають відмінні риси, а по-друге, хоча наш аналіз розкриває певні спільні характеристики представників країни, варто пам'ятати, що кожна людина – індивідуальність.

Нагадаємо, що основними технологіями функціонування організаційної свідомості є самоменеджмент на індивідуальному рівні та управління на колективному. При цьому критерієм зрілості організаційної свідомості ми визнали рівень організаційної культури та її показників.

Тож, специфіка функціонування організаційної свідомості особистості і суспільства розгортається, на наш погляд, у таких її проявах, як: якості організованості, дисциплінованості, діловитості та практичності особистості, ступінь її свободи та підкорення, поведінкові установки, ставлення людей до влади, роботи, до часу та справи, стиль керівництва, тип порядку в суспільстві, сила звичаїв та традицій, дотримання суспільних норм та правил, тип організацій, дистанція влади, розвиток громадянського суспільства тощо.

Для аналізу специфіки функціонування організаційної свідомості в різних моделях суспільного розвитку обрані такі країни, як Німеччина, Франція і Україна.

Німеччина сьогодні визнана найбільш економічно та технічно розвинутою європейською країною, а німці – найдисциплінованішою нацією. Жителів колишнього Радянського Союзу нерідко дивує, якого високого рівня життя досягли німці, які зазнали поразки у II Світовій війні, а живуть краще за переможців. Багато в чому причини цього слід шукати, на наш погляд, у специфіці розвитку організаційної свідомості німецького народу.

М.Бердяєв писав: „Світовий хаос повинен бути упорядкований німцем, усе в житті має бути дисциплінованим ним зсередини... В обов’язок (категоричний імператив Канта) він вірить більше, ніж у бога. Почуває себе вільним лише в казармі. Кант побудував духовні казарми, сучасні німці будують матеріальні. На вільному повітрі німець відчуває тиск хаотичної необхідності” [цит. за: 85, 367].

Прагнення до упорядкованості та систематизації, порядок („ordnung”) – перш за все. Німець ніколи не поїде на червоний колір світлофора і не перейде на червоний. За рухом німецьких автобусів можна перевіряти годинник. Німці чітко фіксують доходи та розходи сім’ї, підтримують охайний вигляд, акуратність в одязі, незалежно від соціального положення та професії. Смітити – вважається порушувати правила співжиття. Здається для життя в країні все передбачено [167, 219-221; 85, 370].

Відмінності в організаційній свідомості можна також пояснити

пануючим типом релігії в суспільстві. Наприклад, головна норма протестантизму – раціональне господарювання, зорієнтоване на збільшення продуктивності та примноження капіталу. Раціональна організація власної справи – є спасіння власної душі. Православ'я ж проповідує упокорювання та відмову від активного перетворення дійсності, обіцяючи винагороду в загробному житті.

Тут варто знову пригадати „Протестантську етику” М.Вебера [28]. Статистика часів М.Вебера в Германії звертає увагу на безперечну перевагу протестантів над католиками серед власників капіталу та підприємців, а саме серед вищих кваліфікованих верств робітників. Також серед абітурієнтів-протестантів відсоток тих, хто готується до технічної, торговельно-промислової діяльності значно вищий, ніж серед католиків. Католики явно віддають перевагу гуманітарній підготовці – цей факт пояснює незначну участь католиків у капіталістичному підприємстві. Серед кваліфікованих робітників великої промисловості мало католиків [27, 63-65].

На основі цих даних М.Вебер робить висновок: протестанти проявляли специфічну схильність до економічного раціоналізму, яку католики не виявляли. Причину різної поведінки представників даних віросповідань слід тому шукати, перш за все, в стійкій внутрішній своєрідності кожного віросповідання, а не тільки в його зовнішньому історико-політичному положенні. У даних випадках явне таке причинне співвідношення: своєрідний склад психіки, забезпечений вихованням, зокрема тим напрямом виховання, яке обумовлене релігійною атмосферою родини і сім'ї, визначає вибір професії та подальший напрям професійної діяльності.

„Духом” капіталізму М.Вебер називав систематичне та раціональне прагнення до законного прибутку в межах своєї професії, уявлення про професійний обов'язок. Це такий склад мислення, при якому праця стає абсолютною самометою, “покликанням”. Таке відношення до праці не може виникнути як безпосередній результат високої або низької оплати праці; подібна спрямованість може скластися лише в результаті тривалого процесу

виховання.

Кращий „документ” „духу” капіталізму – філософія Б. Франкліна [27, 71-73]: „час – гроші”; „гроші за своєю природою здатні породжувати нові гроші”; „тому, хто точно платить, відкритий гаманець інших” тощо. Всі моральні правила Б. Франкліна мають утилітарне обґрунтування: чесність корисна, бо вона приносить кредит, теж саме відносно пунктуальності, старанності, помірності – всі ці якості тому є чесною [27, 74-75]. Таким чином, діловитість людини, яка дотримується свого покликання, складає основу моралі Б. Франкліна, що впливає на зміст організаційної свідомості особистості.

Німеччина – порівняно маленька у просторовому відношенні країна. Тому кожен клаптик землі облаштований та доглянутий, кожен квадратний метр території країни має свого власника, який несе відповідальність за все, що на ньому відбувається. У німця дбайливе відношення до своєї країни – тільки він здатен зробити її краще, від нього залежить, яка вона буде. Тому він – працьовитий, надійний, практичний, має внутрішній локус контролю. Німців відрізняє прагнення все поліпшувати та удосконалювати без кінця.

Цього не скажеш про представників країн колишнього Радянського Союзу, все на величезних територіях якого, як відомо, все було спільним, і тому безгосподарним.

Німці вигідно відрізняються від інших народів старанністю, ощадливістю, схильністю до методичності, педантичності, охайністю та акуратністю. Виявляють унікальне терпіння та сумлінність у праці. Їм властиві холодна розсудливість та витримка у прагненні до мети, а також здатність переносити пов’язані з цим труднощі.

Психологами встановлено, що німці отримують задоволення від класифікування, складання списків та статистичних узагальнень, виявляють прагнення до програмування та регламентації праці за допомогою графіків [85, 368]. Факти, цифрові розрахунки та інші практичні цінності впливають на німців більше ніж ідеї, емоції та гучні фрази.

В ділових стосунках з німцями заслуговує поваги їх високий професіоналізм та безумовне виконання прийнятих на себе зобов'язань, які сприяють налагодженню довгострокових ділових зв'язків з німецькими фірмами. Німці віддають перевагу тим переговорам, в яких вони з достатньою очевидністю бачать можливість знаходження рішення. Зазвичай учасники дуже ретельно опрацьовують свою позицію. В ході переговорів вважають за краще обговорювати питання послідовно один за одним. При укладанні угод німці наполягають на жорсткому виконанні прийнятих зобов'язань, а також виплаті штрафів у випадку їх невиконання. Практичність, сумлінність, передбачливість, пунктуальність, точність, працьовитість – найкращі ділові якості німців відомі всьому світу.

Відрізняються німці від **французів**, на специфіку організаційної свідомості яких впливає рухливість та динамізм їхнього темпераменту. Прагнучи швидше досягти мети та довіряючи своїй природній гнучкості, француз судить занадто швидко, а перевіряти йому дуже стомливо [90, 200].

Рухливість раціональної та вольової сфери організаційної свідомості виявляється в усіх сферах діяльності французів – господарчій, політичній, військовій, науковій тощо.

Динамізм, бурні форми протікання революцій у Франції пояснюються не тільки властивими для того часу загостреннями боротьби за владу в країні, але й особливостями емоційної сфери організаційної свідомості. Наслідком є здатність французів захоплюватися на перших порах новою справою, але також швидко до неї охолонути, легко переходячи з однієї крайності в іншу. Французи більше керуються почуттями, ніж розумом, здатні вдаватися до крайності. Вони революційні за натурою. Для них властиві раптовість рішень та прагнення до сприйняття всього нового.

Поривчаста воля, швидкий рішучий розум, скептичність, обачливість та винахідливість, вони з легкістю пристосовуються до незнайомої обстановки. Зовнішній блиск, деяка метушливість, легковажність, необдумані вчинки, перевага приємного над важливим – своєрідні риси дій та

вчинків французів [90, 200-202]. Сучасних французів порівнюють з їх далекими предками – галлами, які відрізнялися войовничістю та експансивністю, безпосередніми вчинками.

Ілюстративна в цьому плані діяльність видатного французького полководця Наполеона. Наполеон не завжди ретельно готувався до війни або до майбутньої операції. Він вступав у бій іноді не маючи певного плану, і тільки після зав'язки, з'ясувавши обстановку, приймав остаточне рішення. Дослідники життя полководця стверджують, що Наполеон думав швидше, ніж інші, і проявляв не раз чудову здатність миттєво наважуватися, не зупинявся на раз прийнятому плані, а завжди маневрував відповідно до обставин [170]. Завдяки цьому він одержував дуже цінні переваги перед більшістю своїх супротивників, які наперед зв'язували себе певним планом дії.

Сьогодні французькі бізнесмени ретельно готуються до переговорів, досконало вивчають усі аспекти та наслідки пропозицій, що поступають. Тому переговори з ними проходять у значно повільнішому темпі, ніж наприклад з американцями. На відміну від останніх французи уникають брати участь у ризикованих операціях.

Французи не відразу погоджуються з доцільністю висунутих пропозицій, а бажають аргументовано та всебічно обговорити кожну деталь запропонованої угоди.

Вони досить жорстко ведуть переговори та, як правило, не мають запасної позиції. Нерідко представники французької делегації на переговорах вибирають конфронтаційний тип взаємостосунків. Порівняно з США, французькі учасники менш самостійні, мають менше свободи. Французи велику увагу приділяють попереднім домовленостям, вони намагаються заздалегідь визначити питання, які можуть виникнути під час офіційної зустрічі та провести попередні консультації з цих питань. Французькі підприємці так само, як і американські, не люблять стикатися у ході переговорів з несподіваними змінами у пропозиціях сторін, тому небажано

по ходу вносити поправки та додаткові пропозиції.

Контракти, що укладають французи дуже короткі, точні за своїм формулюванням, і не припускають різночитання.

Потрібно бути готовим до бюрократичної тяганини, особливо на націоналізованих великих підприємствах. Якщо немає прямого виходу на відповідальних керівників, то потрібно очікувати, поки пропозиція дійде до відповідної управлінської ланки і буде прийнято рішення. А рішення тут приймається обмеженою кількістю осіб високого рангу [106, 115].

Зовсім іншими характеризується міжнародна діяльність **українців**, як зазначає А. Львовчкіна [106, 109], посилаючись на думку закордонних партнерів, що українські бізнесмени грішать тим, що не користуються точними підрахунками та ретельно складеними бізнес-планами. Далі влучно помічає, що на різноманітних міжнародних виставках ми часто можемо побачити стенди України, які замість цифр-показників розвитку бізнесу та прогнозів на майбутнє, як це представлено на стендах інших держав, як правило, прикрашають українські краєвиди та державна символіка.

Як було зазначено вище, своєрідним показником функціонування організаційної свідомості є відношення її суб'єктів до часу. Представники різних країн по-різному відносяться до часу. У багатьох країнах люди схильні вважати час обмеженим ресурсом, наприклад, Німеччині, представники східних культур (Китай, Японія, Індія), навпаки, вважають час необмеженим, безкінечним та невичерпним.

Цікавим видається нам поділ суспільств залежно від екстенсивного або інтенсивного типу культури. Вперше їх виділив І.Янжул в 1895 році в книзі „Из психологии народов (Экономическое значение времени и пространства)”. Цю шкалу культурних вимірювань використовує в дослідженні міжкультурних відмінностей також наш сучасник Кочетков В.В. [85, 256].

Відмінність, в основі якої, на нашу думку, лежить технологія організаційної свідомості – тайм-менеджмент, полягає в тому, що

представники культури „екстенсивної економії часу” останній зовсім не цінують та втратою часу особливо не переймаються. Енергія, швидкість дій не схвалюється, прирівнюється до метушливості. Така культура типова для України, Росії та інших країн. Вона знайшла своє відображення в прислів'ях: „Тихіше їдеш – далі будеш”, „Робота не вовк – в ліс не втече” тощо.

Культури „інтенсивної економії часу” властиві суспільствам з розвинутою великою промисловістю. Для суспільств такого типу характерні швидкодія, інтенсивність праці. Це країни центральної Європи та Північної Америки, в яких “час – гроші”. Культури південно-східної Азії, на думку В.Кочеткова, як інтенсивні, сформувалися задовго до початку експансії європейської цивілізації, тому, навчившись в США та Західної Європи передовим технологіям, вони легко асимілювали та удосконалились, перевершуючи Захід за низкою важливих економічних та соціальних параметрів.

Відома також класифікація Р. Льюїса, в якій він за критерієм часу виділяє моноактивні, поліактивні та реактивні ділові культури [127, 391-392].

У моноактивних важливим є концентрація на одній справі в кожний конкретний момент часу. Тут цінується пунктуальність, вміння одразу сконцентруватися на головному, запізнення не допустимі, робота виконується послідовно. Німеччина – яскравий приклад моноактивної культури. Німці серйозно відносяться до часових обов'язків, чітко притримуються планів. Вмінням планувати свої майбутні дії німці перевершують багато інших народів.

Поліактивна культура – пропонує одночасне виконання декількох справ. Запізнення часто знаходять виправдання та беруться до уваги, але якщо це відноситься до керівництва, то сприймається як нормальне явище, та демонстрація значущості. На ділових зустрічах бесіда починається не з обговорення справи, а створення загальної атмосфери, обговорення може перескакувати з одного питання на інше, часто запрошуються треті особи, які не мають прямого відношення до справи. Українців, наприклад, деякою

мірою можна віднести до поліактивної культури, де часто зустрічі визначаються спонтанно, а не за планом, виконуються одночасно декілька справ, змішуються особисте та ділове життя.

I, нарешті, для представників реактивної культури характерна мінливість рішень залежно від ситуації, велика ступінь невизначеності в ділових стосунках. Цей тип культури передбачає можливість відмови від досягнутих раніше рішень, угоди, підписаних контрактів. Такий тип поширений в азіатських та східних країнах, наприклад, Японії.

Різні відношення до часу в різних національних культурах формує різні норми, пов'язані з тривалістю та формою ведення переговорів, можливістю запізень, ритуалами та іншими атрибутами міжнародної діяльності. Крім того, відношення до часу виявляється в організації в різній поведінці представників різних культур, в таких характеристиках співробітників, як пунктуальність, уміння розподіляти час, дотримуватися розкладу та термінів.

Французи, наприклад, на відміну від німців, не відзначаються пунктуальністю. На прийомах вони дотримуються правила: чим вищий статус гостя, тим пізніше він приходить [106, 117].

Значні відмінності, які відображають національну специфіку організаційної свідомості країн спостерігаються у виборі форм державного регулювання.

Характеризуючи державне управління різних країн, можна зазначити, що Німеччина є найвпливовіша серед європейських країн з федеральним типом державного управління.

Коротко згадаємо історію німецької бюрократії. Пруссія та її правлячий клас – юнкери – наклали свій відбиток на німецьке державне управління. Покірність, працьовитість та працездатність – усі ці якості з самого початку культивувалися аристократичним юнкерством. Уже у XVIII ст. прусський король Фрідріх Великий, який мав пристрасть до ефективної адміністрації, організував університети для підготовки бюрократів. При

об'єднанні Німеччини під пруським пануванням пруський керівний стиль розповсюдився на нову націю. Демократичні принципи управління не цінувалися серед германських адміністраторів – вірність імператору була важливішою [25, 127].

Однією з причин, що призвели до краху Веймарської республіки (1919-1933), було те, що клас державних службовців не відчував нічого, крім зневаги до демократії. З появою III Рейху державні управлінці з готовністю спрямували свої погляди до Гітлера.

Специфіка функціонування організаційної свідомості проявилася деякою мірою, на наш погляд, і в появі нацистського руху в Німеччині. Звичайно було багато інших психологічних, економічних та політичних причин. Наприклад, Е.Фром вважав за головну причину перевагу так званого “авторитарного типу особистості” в особливостях національного характеру німців.

Німці намагалися встановити на завойованих під час II Світової війни територіях “німецький порядок”, як їм здавалося “вищий” та найкращий у світі.

Але прагнення до організації виявляють не тільки німці. Американці також упевнені в історичному призначенні своєї нації. В.Сухарєв та М.Сухарєв цитують слова сенатора Біверіджа: „Бог створив нас головними організаторами у світі для того, щоб встановити порядок там, де існує хаос. Він вселив у нас дух прогресу, щоб пригнічувати сили реакції на всій землі. Він зробив нас знавцями державної адміністрації, щоб ми могли управляти дикими та інертними народами. Зі всієї нашої раси Бог виділив американський народ як свого обранця, якому зрештою призначено керувати відродженням світу” [167, 132].

Крах гітлерівської Німеччини значно змінив дух і структури боннської державної служби. Сьогодні державні службовці в цій країні – прихильники демократії. Боннські бюрократи мають тенденцію педантично наслідувати дух Римського права, зведеного в незмінний кодекс, що надає державним

управлінням частково догматичний характер організаційної свідомості.

З усіх цивілізованих націй німці легше та довше за всіх здатні підкорятися уряду, під владою якого вони живуть, та більше за всіх не бажають чинити опір існуючим порядкам [167, 216].

Отже, характерні риси німецького етносу – законослухняність, обережність у політичних питаннях, сумлінність, раціональність, точність та пунктуальність, старанність, потреба довести розпочату справу до кінця, ділова хватка. Життя в Німеччині відрізняється упорядкованістю, визначеністю та поміркованістю. Німці віддають перевагу лояльним, законослухняним формам поведінки. Якщо німець буде належним чином виконувати всі правила і закони, то цього достатньо для забезпечення високого рівня життя.

Хоча, на наш погляд, жорстка регламентація поведінки призводить до деякої стандартизованості та запрограмованості організаційної свідомості німців. Централізація країни, жорсткий режим правління та суворі регламентація всіх сторін життя в державі, дріб'язковий нагляд та прискіпливе втручання в усі галузі політичного, господарського та приватного життя породили в німецькому національному характері педантизм та прихильність системі.

В цьому сила та недолік німців. Все в Німеччині працює як добре налаштований годинниковий механізм, але досить будь-якому гвинтику зіпсуватися, і він зупиниться. Найменше порушення в будь-яких ланках плану коливає всю систему, веде до замішання та дезорганізації. У нестандартній ситуації німець навряд знайде нестандартне рішення, проявить творчий підхід.

Англійський прем'єр-міністр У.Черчилль підкреслював: „Жоден народ не здійснює таку ретельну підготовку та планування, як німці, однак жоден інший народ не виявляється таким розгубленим, коли його плани провалюються” [цит. за: 90, 199].

Прихильність німців до системи, педантична пристрасть до

зовнішнього порядку, надмірна турбота про дрібниці, як правило, призводять до шаблонів та глушать ініціативу. З усіх елементів структури організаційної свідомості в німецькій нації найрозвинутіші організаційні норми та цінності і вольова сфера організаційної свідомості особистості.

Французький досвід державного будівництва також цікавий з низки причин. Франція – країна з дуже давніми державними традиціями, формування яких відноситься ще до часів Римської імперії. Франція не тільки була та є одна з ключових світових держав, важливий її внесок у формування сучасних державних інститутів та політико-правових ідеологій. Однак характер державно-політичного розвитку тут різко відрізняється від, наприклад, англо-американського.

Якщо Великобританія та США розвивалися переважно еволюційно, то Франція довгий час була класичним прикладом суспільної нестабільності. За останні 200 років вона пережила 4 революції, 5 монархій, 5 республік, 2 режими не оформлених конституційно, 4 тимчасових уряди та 12 конституцій. Незважаючи на цю нестабільність, в державно-політичній еволюції Франції можна виділити головну тенденцію – поступовий, хоча з численним відступами, розвиток ліберально-демократичних інститутів. Цей розвиток проходив у двох напрямках: розширення виборчого права та встановлення республіканського режиму [140, 198].

Франція, незважаючи на політику регіоналізації, що проводиться зараз, є типовим прикладом країни з централізовано-бюрократичною системою управління. Місцеве самоуправління ніколи не мало тут такого значення, як, наприклад, в Англії або США.

Унітарні уряди та їх центральна адміністрація значно більше впливають на повсякденне життя громадян, ніж федеративні. Більшість унітарних європейських держав мають сьогодні бюрократію, структуровану за французьким зразком.

У Франції раніше за інші європейські країни завершився процес централізації, відбулося відособлення держапарату від громадянського

суспільства, виникла професійна бюрократія, заснована на специфікації функцій, розподілі праці та диференціації ролей.

У середині XVIII ст., по закінченню об'єднання країни та консолідації абсолютизму, відбувається поступова централізація державного управління. За допомогою професійної бюрократії королівська влада все більше відособлюється від суспільства. Муніципальні вольності знищуються, на місце старої адміністрації приходять нові заклади, які підкоряються наказам з центру.

У період Великої французької революції державне будівництво продовжувалося, в 1791 р. закон Ле Шапельє заборонив створення будь-яких добровільних об'єднань, „проміжних асоціацій” між державою та громадянами.

При Наполеоні I централізація державного апарату та його інституціоналізація посилювалися. Він запозичив основні елементи французької бюрократичної системи з двох інститутів французького суспільства – армії та церкви. Наполеон вважав, що ідеальний державний управлінець має бути „наполовину військовим, наполовину священиком” і дотримуватися трьох основних принципів: ієрархії, дисципліни та уніфікації.

До 1981 р. французький уряд жорстко контролював усю бюрократичну мережу країни. Місцеві умови, проблеми та ініціативи відходили на другий план при прийнятті будь-яких рішень. У цьому році була проведена справжня децентралізація у Франції. Частина повноважень економічного та соціального планування була передана від центральної адміністрації 22 регіонам.

Зовсім інший шлях становлення державного управління в Україні. Перебудова сучасної української державності вимагає глибокого та об'єктивного вивчення і розуміння специфіки функціонування організаційної свідомості нашого народу, визначення його впливу на соціально-політичні процеси в країні.

Усіма особливостями, що виявилися в процесі формування української

нації, не можна нехтувати, їх слід ретельно вивчати та враховувати при подальших політичних, економічних, культурних державних заходах, щоб не допустити відчуження народу від процесу соціальних перетворень.

Соціалістичний спосіб життя, міцна авторитарна система управління, єдина для всіх державна ідеологія, гоніння інакомислячих, планова (зверху-вниз) економіка – все це заклало в нашу організаційну свідомість та образ життєдіяльності стійкі стереотипи, звичаї та звички. Керівниками були, перш за все, віддані комуністи, а не професійні управлінці, які не прагнули глибоко вивчати зарубіжну теорію та практику управління.

В умовах, коли Україна стала незалежною державою з ринковою економікою, ситуація змінюється на краще, але процес рухається повільно. Одна з головних причин – криза управління, починаючи від Президента, Уряду, Кабінету Міністрів та завершаючи малим підприємством, соціальною групою, особистості. Командно-адміністративне управління міцно увійшло в нашу свідомість.

Формування реалістичної державної політики вимагає не тільки визначення відповідних відмінностей українського народу від представників інших народів, але й врахування особливостей представників різних регіонів України. Ці відмінності мають історичний характер, пов'язаний з різними впливами під час становлення української нації.

На думку, О. Бандурки, В. Друзь та інших, панування російської, польської та австрійської держав на українських землях, розвиваючи силу протесту, анархічні інстинкти, послабили „інстинкт організації” [10, 213]. Тому, наприклад, Галичина – одна з історичних областей України – протягом століть відносилася до іншої держави, до іншої церкви, ніж решта регіонів України, та жила під іншими (в основному польськими і німецькими) культурними впливами.

Світогляд сучасного покоління галичан, життя пращурів яких проходило у складі Польської та Австро-Угорської держав, формувалося під впливом австро-угорської і польської культур, звичаїв та традицій. Вони

пройшли багатовікову асиміляцію та виробили навіть типові західноєвропейські підходи, культурні, релігійні та побутові традиції.

Слабкою стороною галицької еліти була відсутність власного досвіду державного керівництва, оскільки з часів польського панування вона взагалі не була допущена до влади, в умовах СРСР керівні посади в Галичині, на яких вирішувалися основні економічні і політичні питання, надавалися росіянами або наддніпрянцями. Відсутність центрального керівництва державою, яка здатна здійснювати політику, яка б відображала інтереси всього краю, а не окремих його частин, координувати зусилля місцевих політичних та громадських організацій, армії і т.д. було поряд із зовнішніми факторами однією з основних причин поразки ЗУНР [10, 212].

Однією з відмінних рис населення Західної та Східної України є індивідуалізм галичан, на противагу колективізму наддніпрянців, які формувалися під впливом польської буржуазної та радянської політики.

Лісова територія розділила населення Західної України на групи, що сприяло політичному та економічному партикуляризму. Навпаки, населення наддніпрянської України, яке переважно було селянським за походженням і тому віддавало перевагу соціальному визволенню, а не національному, історично виробило анархізм, радикалізм та народництво, віру в „доброго і розумного хазяїна”, який наведе порядок та визволить народ.

Наддніпрянці – це в основному люди східноєвропейської культури і свідомості. Хоча вони і відрізняються від росіян, проте з останніми їх об'єднує дуже багато: спільність історичної долі, війни, релігія і культура, оскільки багато поколінь українців на Лівобережній та Правобережній Україні формувалися разом з росіянами та у складі російської держави.

Тож, культура України вже з часів княжої доби завжди знаходилась на стику впливу двох основних світових культур – західної і східної, де форми розв'язання головних суспільних суперечностей принципово відрізнялись. Але багато видатних українських мислителів писали про наш специфічно український шлях прогресивного розвитку.

Для нас надалі є актуальною побудова національної держави, що базується на власному потенціалі: українській ментальності, культурі, духовних традиціях народу. Крім спільного економічного інтересу, вона мусить мати спільну традицію, тобто певну суму історичного досвіду, здобутого її попередніми поколіннями, з вихованням поколінням наступним.

Сучасний стан в Україні характеризується нестабільністю. У більшості населення відсутня впевненість у завтрашньому дні. Величезних масштабів досягли корупція і злочинність. Нове законодавство ще недостатньо відпрацьоване і суперечливе. Люди не можуть керуватися ним у своїх повсякденних вчинках, тому кожен керується власними правилами.

Ситуація, яка склалася сьогодні на політичній арені нашої держави, ускладнює однозначний аналіз та прогноз функціонування організаційної свідомості українців.

Аналіз сучасної організаційної свідомості в умовах української моделі соціального розвитку неможливо повно здійснити без урахування протиріч, число яких зростає в умовах змін суспільства, на переломному етапі його розвитку та функціонування, оскільки в цих умовах на суспільну свідомість впливають нові суспільні потреби, економічні та політичні відносини, що змінюються.

Звичайно, суперечливість свідомості та поведінки була властива людям на всіх етапах суспільного розвитку. Але особливо гострою та об'ємною вона стає для суспільств з нестійким розвитком, які знаходяться в стані нестабільності, аморфності, невизначеності вектору історичного процесу [174, 54].

Сучасні суспільні протиріччя мають різну глибину та масштаб і виявляються в різних сферах життя суспільства (економічній, політичній, соціальній, духовній). Прикладів достатньо:

- в діяльності суспільства в цілому, верств, соціальних груп та спільнот, а також соціальних інститутів та соціальних організацій.
- протиріччя між різними гілками влади, між Президентом,

Парламентом та Урядом;

- протиріччя між економічною та політичною елітами;
- конфлікт регіональної та місцевої автаркії, коли інтереси даної території або населеного пункту протиставляють інтересам країни;
- невідповідність між універсальними цілями та очікуваннями, які проголошуються в даному суспільстві, та засобами їх досягнення. Суспільні інститути заявляють або декларують одні цілі та життєві орієнтації, а на ділі здійснюють інші, часто прямо протилежні;
- розбіжність між існуючою в Україні ідеологією та стилізацією, орієнтованою на європейські стандарти життя, коли держава рекламує нові ідеї та пріоритети, а у свідомості українців, тим паче, керівників держави, ще зберігаються цінності колишньої радянської епохи, що впливає на відповідну само ідентифікацію;
- перевага нелегальних методів збагачення – корупції, шахрайства, політичної маніпуляції, організованої злочинності, які свідчать про тенденцію гіпертрофованої індивідуалізації суспільної свідомості, яка не має гармонізації загальнолюдського, національного, групового та індивідуального, і в даному випадку сприймається нами як негативне явище, оскільки гальмує процес формування організаційного капіталу в Україні. Цей процес можна вважати зловживанням організаційними знаннями, принципами, ідеалами.

Власно, всі ці протиріччя сьогодні мають широкий резонанс у засобах масової інформації та висвітлення в сучасній літературі, тож не будемо зупинятися на їх глибокому аналізі. Всі вони відображаються в неузгодженості структури організаційних ціннісних орієнтацій сучасного населення України, колективних цінностей рівності, демократії, справедливості з індивідуальними цінностями багатства, власності, особистого успіху.

Розбалансованість внутрішніх зв'язків системи через численні соціальні протиріччя, та істотний тиск зовнішніх факторів призводять

систему в деформований стан.

Схожі проблеми в певних масштабах переживали й інші країни з перехідною економікою. Різниця між Україною і, скажімо, країнами Східної Європи, багато з яких уже вступили в ЄС, лише в тому, що в цих країнах була політична воля державних лідерів вирішити ці проблеми і національна згода щодо шляхів вирішення.

Але, в кінцевому рахунку, першопричина всіх напруг, конфліктів, непорозумінь та протиріч криється у свідомості та поведінці людини. І чим більше людина може впливати на інших людей, на долю суспільства або конкретного соціального інституту, тим значущі наслідки її дій і тим більша відповідальність за них. І проблема полягає не в тому, що ці протиріччя існують, а в тому, як відноситися до їх вирішення.

На нашу думку, конструктивне вирішення означених вище протиріч полягає в *оптимізації формування організаційної свідомості українського суспільства*.

Апарат управління не є абстрактною структурою та має завжди конкретних осіб, які представляють його діяльність. Ефективність управління, яка визначається об'єктивними законами економічного розвитку, багато в чому залежить від особистості, яка представляє владу, її психології, поведінки, інтелекту, спрямованості ідейних переконань, розуміння об'єктивних законів, які визначають взаємовідносини суспільних та особистих інтересів у спільно організованій діяльності, що забезпечує найбільшу її життєдіяльність.

Саме рівень усвідомлення спільної діяльності або розуміння доцільності її здійснення визначають стиль і форму організації управління на будь-якому рівні організації як окремих соціальних структур, так і всього суспільства в цілому.

Усі ці фактори та особливості слід враховувати при проведенні державної політики, економічних, культурних заходів. Перебудова української державності вимагає глибокого та об'єктивного вивчення й

розуміння особливостей організаційної культури нашого народу, визначення її впливу на соціально-політичні й економічні процеси країни.

В Україні розв'язання завдань державотворення значною мірою залежить від рівня організаційної культури різних верств населення, суспільства в цілому. За цих умов першорядного значення набуває формування організаційної свідомості найширших мас, набуття ними досвіду й навичок організаційної поведінки, організаційної соціалізації, поступове подолання існуючої фрагментарної організаційної культури.

Світовий досвід подолання суспільних криз і глибока внутрішня державотворча традиція підводять Україну до будови власної моделі „організованого суспільства”, яку пропонує В. Андрущенко [2], та яка повинна стати новим суспільним ідеалом і стратегією українського державотворення.

Автор моделі наводить деякі його провідні риси: міцна правова держава з енергійним, мудрим та авторитетним політичним лідером-реформатором; ринково-регульована економіка, побудована на засадах плюралізму форм власності; гарантований соціальний захист населення; виважена гуманітарна стратегія, що інтегрує колективно-народну (національну) волю, мобілізує громадян на здійснення реформ; легітимність уряду, громадська злагода та згуртування; свобода особистості й соціальна справедливість.

Організоване суспільство – це суспільство розумної взаємодії людей на основі їх здібностей, творчої співпраці і внутрішньої, детермінованої обов'язком і совістю поваги до Закону, Порядку і Справедливості, розумне буття людини в суспільстві [2, 9].

Організоване суспільство є суспільством розумно організованого порядку, складниками якого є, насамперед, розумно вирішена *проблема власності*, її розміри, правовий статус; повне (реальне а не номінальне) реформування відносин власності, розробки механізмів власника. Це, у свою чергу, не допускає в організованому суспільстві поляризації бідності й

багатства, воно формує середній клас як носія стабільності й суспільної впевненості; забезпечує функціонування державної влади і місцевого самоуправління як народовладдя, реальної демократії, суб'єктом якої є кожен свідомий громадянин як особистість; організоване суспільство спрямоване на відтворення умов і можливостей для соціально-творчої самореалізації особистості, є середовищем, де кожна людина має реальні можливості для самореалізації як особистість, виступає як суб'єкт-об'єкт власної життєтворчості.

Організоване суспільство покликане відшукати розумний баланс між регулятивним та організаційним впливом держави та повноваженнями громадянського суспільства.

Звичайно організувати таке буття не просто, це визнає й автор концепції організованого суспільства. “Воно має утвердитись лише в результаті „самоорганізації” – становлення внутрішньої єдності, необхідності і свободи, як передумови цивілізованості і культури” [2, 10].

Разом з тим самоорганізація базується на елементах “організації”, яка постає не як мета, а як засіб, за допомогою якого формуються означені передумови. „Організоване суспільство”, за визначенням В. Андрущенка, є суспільством трансформаційним, перехідним, а „самоорганізаційне суспільство” – стабільним та перспективним. Україна має вийти на шлях самоорганізації й саморозвитку.

В Україні, відповідно до вимог часу, впевнено стверджується місцеве самоврядування. Посилюється відповідальність місцевої влади за прийняття тих чи інших рішень, актуалізується розробка містами власних соціально-економічних стратегій, які враховують перспективи росту та взаємодію всіх учасників міських відносин.

У контексті вивчення процесів самоорганізації в українському суспільстві зростає роль самоменеджменту особистості, оскільки в тоталітарних умовах людина майже повністю покладалась на державу. “Громадянське суспільство динамічно розвивається в тому випадку, коли

особа бере повну відповідальність за своє майбутнє, планує своє життя і намагається досягти успіху, покладаючись перш за все на власні сили, а вже потім – на державу” [2, 277].

Отже, культура України вже з часів княжої доби завжди знаходилась на стику впливу двох основних світових культур – західної і східної, де форми розв’язання головних суспільних суперечностей принципово відрізнялись. Але багато видатних українських мислителів писали про наш специфічно український шлях прогресивного розвитку.

Для нас надалі є актуальною побудова національної держави, що базується на власному потенціалі: українській ментальності, культурі, духовних традиціях народу. Крім спільного економічного інтересу, вона мусить мати спільну традицію, тобто певну суму історичного досвіду, здобутого її попередніми поколіннями, з вихованням поколінням наступним.

Національна солідарність, консолідація суспільства на основі спільних етнічних коренів відіграють вирішальну роль у поглибленні демократичних процесів в Україні, утвердженні громадянського суспільства, побудові правової держави.

Висновки до третього розділу

По-перше, критерій зрілості організаційної свідомості виступає організаційна культура, що розуміється як зумовлений попереднім організаційним досвідом певний рівень гармонійного розвитку людей у суспільстві, їхнє вміння використовувати набуті організаційні знання в практичній діяльності, а також способи упорядковуючих дій та організаційної поведінки індивідів або соціальних груп.

Показники зрілості організаційної культури залежать від її рівня і носія, а саме: на індивідуальному рівні носієм організаційної культури виступає особистість, яка у повсякденній і професійній діяльності керується як нормами спільного життя з іншими людьми, так і виробляє особисту культуру керівника і культуру управління; на колективному рівні носієм виступає країна (держава), підприємства (фірми), які в національній і корпоративній культурі формують внутрішню діяльність та зовнішню стратегію.

По-друге, різна історична доля, релігійні норми та цінності, географічні умови та багато інших факторів спричинили значну специфіку функціонування організаційної свідомості німців, французів та українців, що, в свою чергу, обумовлює різницю темпів економічного зростання, неоднаковий ступінь політичної зрілості означених країн.

Виділенні відмінності у розвитку організаційної свідомості представників західного та східного регіону, протиріччя в культурі українського населення заважають швидкому політичному та економічному розвитку країни. Тож, концепція потребує подальшого дослідження оскільки сформованість даної форми свідомості є логічним і продуктивним кроком з точки зору практичної розбудови української держави.

ВИСНОВКИ

У ході дослідження проблеми формування організаційної свідомості автор дійшов висновку, що організаційна свідомість – це одна з проблем філософської антропології, яка сьогодні поєднує в собі як теоретичні спроби пошуку сутності людини, так і практичні способи пристосування до нових умов життєдіяльності, а саме формування та функціонування інформаційного суспільства.

У ході методологічного аналізу в роботі було здійснено теоретичне узагальнення поняття “організаційна свідомість”, що розуміється як осмислення та переживання людиною впливу організаційних ідей, знань, поглядів, цінностей, норм поведінки, почуттів тощо на процеси утворення, упорядкування та вдосконалення оточуючого і свого власного буття. Цей термін може мати як вузьке, так і широке значення. У вузькому розумінні організаційна свідомість – це відображення впливу цінностей, норм поведінки, установок, культури та досвіду певної організації, яка оточує або до якої відноситься людина, а в широкому – це відображення, осмислення та переживання людиною процесів утворення, упорядкування та вдосконалення оточуючого та свого власного буття; це сукупність організаційних ідей, знань, поглядів, почуттів тощо відносно впорядкування та спрямування діяльності тієї чи іншої системи.

На основі виділених наукових підходів до розуміння організаційної свідомості – тектологічного, управлінського, психологічного, поведінкового, педагогічного, культурологічного та аксіологічного – у роботі простежено напрями дослідження організаційної свідомості, що характеризують основні тенденції її аналізу, але не вичерпують усіх можливих її досліджень.

У роботі доведена необхідність і переваги комплексного підходу для характеристики організаційної свідомості, який складається з двох частин – морфологічного та функціонального аналізу предмета дослідження. Морфологічний аналіз, що базується на діалектиці, принципах системності,

цілісності, структурності, а також системному, структурному та діяльнісному підходах і синергетиці, забезпечує дослідження загального змісту, особливостей, закономірностей функціонування, структури організаційної свідомості людини і суспільства, їх діалектичного зв'язку, а також критерію її зрілості. Функціональний аналіз доповнює морфологічний дослідженням функцій організаційної свідомості як проявів її життєдіяльності.

Розкриваючи природу (семантична реальність, носієм якої є смисл, а саморух її проявляється як явище смислогенезу) і сутність (відображення та осмислення процесу внутрішнього впорядкування, узгодженості взаємодії більш-менш диференційованих та автономних частин цілого, що обумовлена його будовою) організаційної свідомості, були виділені її основні характерні властивості: *рефлексивність*, тобто здатність людини до самоосмислення своїх вчинків та поведінки в цілому; *активність* або активне творче відношення до дійсності, тобто таке діяльнісне відношення, в якому суб'єкт виступає як активний носій та провідник організаційних норм, принципів, ідеалів; *спрямованість* як певна вибірковість форм поведінки, діяльності та відносин індивіда з іншими людьми; *нормативність* – система норм та вимог, установлених для регулювання організаційних процесів та відносин; *знаковість* – система вербальних та невербальних символів, через які здійснюється комунікація людей, виражається відношення людини до дій та вчинків оточуючих, відбувається передача організаційного досвіду.

На основі морфологічного аналізу обґрунтовано структуру суспільної та індивідуальної організаційної свідомості. Структура суспільної організаційної свідомості представлена у вигляді двох взаємопов'язаних рівнів: повсякденного та теоретичного, відмінність між якими полягає у глибині відображення організаційних явищ. Повсякденна організаційна свідомість представлена такими структурними елементами, як організаційні норми, оцінки, звичаї, традиції, відображає повсякденні відносини між людьми. Теоретична організаційна свідомість представлена організаційними поняттями, концепціями, відображає глобальні організаційні проблеми.

Інтегральним елементом суспільної організаційної свідомості виступають організаційні цінності та ціннісні орієнтації, які виконують важливу роль в організації цього складного системного утворення.

Структура індивідуальної організаційної свідомості представлена трьома взаємопов'язаними сферами: раціональною, волювою та емоційно-чуттєвою. Елементи всіх трьох сфер акумулюються в організаційних переконаннях, що складають ядро індивідуальної організаційної свідомості та виконують важливу функцію перетворення організаційних цінностей в надбання особистості, які спонукають її діяти згідно зі своїми ціннісними орієнтаціями.

На основі функціонального аналізу створена концептуальна модель функціонування організаційної свідомості, яка розкриває механізм її самовідтворення на індивідуальному та колективному рівнях. Таким чином, організаційна свідомість людини виявляється в процесах самоорганізації особистості та реалізується через цілепокладання та технології самоменеджменту. Відповідно на колективному рівні сукупний інтелект виявляється в процесах соціальної самоорганізації, реалізується через механізм цілепокладання та технології управління (соціального, державного, корпоративного).

На основі діалектичного аналізу індивідуальної і суспільної організаційної свідомості встановлено, що вони тісно взаємопов'язані і їх єдність полягає: 1) в тому, що обидва явища володіють здатністю відображати відносини, які складаються між людьми, крізь призму впорядкованості; 2) вони формуються та розвиваються в процесі діяльності і впливають на цю діяльність, визначають та регулюють її; 3) суспільна та індивідуальна свідомість пов'язані з мовою, за допомогою якої від покоління до покоління передається організаційний досвід людей; 4) їх об'єднують належні їм функції (самоорганізації, управління); 5) суспільна та індивідуальна організаційна свідомість містять у собі раціональну (знання, поняття, судження) та емоційну (почуття, схильності, мотиви) сфери тощо.

Відрізняються суспільна та індивідуальна організаційна свідомість за об'ємом, формами, засобами і часом існування, закономірностями формування та за іншими важливими характеристиками.

У роботі визначено критерій зрілості організаційної свідомості, яким виступає організаційна культура, що розуміється як зумовлений попереднім організаційним досвідом певний рівень гармонійного розвитку людей у суспільстві, їхнє вміння використовувати набуті організаційні знання в практичній діяльності, а також способи упорядковуючих дій та організаційної поведінки індивідів або соціальних груп.

Показники зрілості організаційної культури залежать від її рівня і носія, а саме: на індивідуальному рівні носієм організаційної культури виступає особистість, яка у повсякденній і професійній діяльності керується як нормами спільного життя з іншими людьми, так і виробляє особисту культуру керівника і культуру управління; на колективному рівні носієм виступає країна (держава), підприємства (фірми), які у національній і корпоративній культурі формують внутрішню діяльність та зовнішню стратегію.

Критерій та показники зрілості організаційної свідомості були апробовані у ході порівняльного аналізу розвитку організаційної свідомості німців, французів та українців.

Концепція формування організаційної свідомості, що запропонована у даній дисертаційній роботі, є лише одним із можливих варіантів. Тут можливо існування й інших поглядів на цю проблему.

Однак, обґрунтування механізму функціонування організаційної свідомості робить концепцію ваговою і такою, що простим запереченням відкинути не можливо. Перспективним є вивчення, наприклад, негативних прояви організаційних цінностей; засоби впливу на організаційну свідомість та можливості її трансформації; вплив розвитку організаційних цінностей на розвиток конкурентних переваг тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. *Андрущенко В.П.* Організоване суспільство. Проблема організації та суспільної самоорганізації в період радикальних трансформації в Україні на рубежі століть: Досвід соціально-філософського аналізу. – К.: ТОВ «Атлант ЮЕмСі», 2005. – 498 с.
3. *Аристотель.* Сочинения: В 4-х т. Т.1. / Под ред. В.Ф.Асмуса. – М.: Мысль, 1975. – 550 с.
4. *Арлычев А.Н.* Саморегуляция, деятельность, сознание. – СПб: «Наука», 1992. – 148 с.
5. *Архангельский Г.А.* Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы. – СПб.: Питер, 2003. – 414 с.
6. *Аршинов В., Свирский Я.* Философия самоорганизации. Новые горизонты // Общественные науки и современность. – 1993. - №3. – С. 59-70.
7. *Атаманчук Г.В.* Теория государственного управления. – М.: Юридическая литература, 1997. – 400 с.
8. *Бабич О.* Основні засади створення корпоративної культури як інструменту управління // Вісник української академії державного управління. – 2003. - №2. – С. 449-456.
9. *Бакиров В.С.* Ценностное сознание. – Харьков: Выща школа, 1988. – 147 с.
10. *Бандурка А.М., Друзь В.А.* Этнопсихология. Харьков: Изд. Ун-та внутренних дел, 2000. – 240 с.
11. *Барулин В.С.* Социальная философия: Учебник. – Изд. 2-е. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 1999. – 560 с.
12. *Бевзенко Л.Д.* Социальная самоорганизация. Синергетическая парадигма: возможности социальных интерпретаций. – К.: Институт социологии НАН Украины, 2002. – 437 с.
13. *Бердяев Н.А.* Философия свободного духа. – М.: Республика, 1994. – 480 с.

14. *Бердяев Н.А.* Человек и машина // Вопросы философии. – 1989. – №2.– С.147-162.
15. *Бех В.П.* Генезис соціального організму країни: Монографія. – 2-е вид. доп. – Запоріжжя: Просвіта, 2000. – 288 с.
16. *Бех В.П.* Человек и Вселенная. - Запоріжжя: Просвіта, 2004. – 148с.
17. *Бех В.П., Токар О.М.* Організаційна свідомість: питання, припущення, гіпотези // Нова парадигма. - К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2004.- Випуск 36. – С.36-46.
18. *Бехтерев В.М.* Избранные труды по психологии личности: В 2-х т. – Т. 1. Психика и жизнь / Под ред. Г.С.Никифорова, Л.А.Коростылёвой. – СПб.: Алетейя, 1999. – 256 с.
19. *Блауберг И.В., Садовский В.Н., Юдин Э. Г.* Системный подход: предпосылки, проблемы, трудности. - М.: «Знание», 1969. – 48 с.
20. *Богданов А.А.* Всеобщая организационная наука. Тектология. - В 2-х томах. - М.: Экономика, 1989. - Т.1.- 304 с.
21. *Богданов А.А.* Всеобщая организационная наука. Тектология. В 2-х томах. - М.: Экономика, 1989. - Т.2.- 352с.
22. *Бойко Е.В.* Корпоративная культура как основа эффективного управления предприятием // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – №4. – С. 52-58.
23. *Болотов С.П.* Организационная культура и эффективность менеджмента: Учеб. пособие. – Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского ун-та, 2000. – 92 с.
24. *Васильев Г.Н., Зобов Р.А., Келасьев В.Н.* Проблемы индивидуального и коллективного разума / Под ред.. Келасьева В.Н. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. университета, 1998. – 176 с.
25. *Василенко И.А.* Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия: Учебное пособие. Изд. 2-е, перераб. и доп.— М.: Издательская корпорация «Логос», 2001. — 200 с.
26. *Васильченко Ю.Л.* Механизмы времени. Тайм-менеджмент: теория, практикум. К.: Наша культура і наука, 2001. – 219 с.

27. Вебер М. Избранные произведения. Пер. с нем. / Общ. ред. Ю.Н.Давыдова– М.: Прогресс, 1990. – 804 с.
28. Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму. Пер. з нім. О.Погорілий. – К.: Основи, 1994. – 269 с.
29. Велихов Е.П., Зинченко В.П., Лекторский В.А. Сознание: опыт междисциплинарного подхода // Вопросы философии. – 1988. - № 11. – С.3-30.
30. Вернослова А. Что такое самоменеджмент // Персонал. – 2001. - №8. – С. 72-74.
31. Веснин В.Р. Организационная культура // Социально-гуманитарные знания. – 2001. №3. – С.184-200.
32. Вилюнас В.К..Основные проблемы психологической теории эмоций // Психология эмоций. Тексты М.: МГУ, 1984. - С.3-28
33. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарика, 2002. – 528 с.
34. Власова А.М. та ін. Організаційна поведінка: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 96 с.
35. Волинка Г.І. Вступ до філософії. Історико-філософська паропевдетика. – К.: Вища школа, 1999. – 623 с.
36. Волоська Н.Г. Формування організованості старшокласників академічного ліцею у навчально-пізнавальній діяльності: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.09. – К., 2004. – 20 с.
37. Гаевская О.Б. Современная цивилизация и социальное управление (организационный аспект). – К.: МАУП, 1997. – 120 с.
38. Гафтанюк А. Корпоративна культура в умовах розвитку українського суспільства// Ринок цінних паперів в Україні. – 2003. – № 9-10. – С.47-50
39. Гегель Г.В.Ф. Работы разных лет: В 2-х т. Т. 2. – М.:Мысль, 1971. – 630 с.
40. Гелрігел Д.. Організаційна поведінка: Підручник. – К.: «Основи», 2001. – 726 с.

41. *Герасімчук А.А., Тимошенко, З.І. Шейко С.В.* Філософські основи менеджменту і бізнесу. – К.: Вид-во Укр-фін. Інституту менеджменту і бізнесу, 1999. – 111 с.
42. *Герчанівська П.Е.* Культура управління: Навчальний посібник. – К.: ІВЦ «Політехніка», 2005. – 152 с.
43. *Гроф С., Беннет, Хэл Зин* Холотропное сознание: Три уровня человеческого сознания и как они формируют нашу жизнь. – М.: Из-во трансперсонального ин-та, 1996. – 245 с.
44. *Грушин Б.А.* Массовое сознание: Опыт определения и проблемы исследования. – М.: Политиздат, 1987. – 367 с.
45. *Грушин Б.А.* Структура и состав общественного сознания // Социологические исследования. – 1983. – №4. – С.17-28.
46. *Губерський Л.В., Андрущенко В.П., Михальченко М.І.* Культура. Ідеологія. Особистість: Методолого-світоглядний аналіз. – К.: Знання України, 2002. – 580 с.
47. *Давыденко Т.М.* Рефлексивное управление школой: школа и практика. – М.: Высшая школа, 1995. – 326 с.
48. *Дафт Р.* Организации. Учебник для психологов и экономистов. – 3.изд., междунар. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК «Издательский дом НЕВА», 2002. – 348 с.
49. *Джордж Дж.М.* Организационное поведение. Основы управления. Пер. с англ. под ред. проф. Е.А.Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 447 с.
50. *Джуэли Л.* Индустриально-организационная психология. – СПб.: Питер, 2001. – 710 с.
51. *Дзвінчук Д.І.* Психологічні основи ефективного управління: Навч. посібник. – К.: ЗАТ «Нічлава», 2000. — 280 с.
52. *Дмитренко Г.А.* Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации: Учебное пособие. – К.: МАУП, 1998. – 187 с.
53. *Доблаев В.Л.* Организационное поведение. – М.: ИКФ «ЭКМОС», 2002. – 319 с.

54. *Додонов Р.А.* Этническая ментальность: опыт социально-философского исследования. – Запорожье: РА “Тандем-У”, 1998. – 191 с.
55. *Донченко Е.А.* Социетальная психика. – К.: “Наукова думка”, 1994. – 208 с.
56. *Дробуш І.В.* Функції органів місцевого самоуправління в Україні: Монографія / Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. – К.: Б.в., 2003.–244 с.
57. *Дюркгейм Э.* Социология. Ее предмет, метод, предназначение / Пер. с фр. А. Б. Гофмана. – М.: Канон, 1995. – 352 с.
58. *Животова И.* Корпоративная культура: стремление к совершенству // Управление компанией. – 2002. – 3. – С. 65-70.
59. *Жуков Н.И.* Проблема сознания: Философский и специально-научный аспект. – Мн.: Изд-во «Университетское», 1987. – 207 с.
60. *Заветный С.А.* Социальное управление и личностное самоуправление: истоки и взаимодействие / Харьковский гос. ун-т. – Х.: Фолио, 1999. – 383 с.
61. *Загородняя И.* «Разгрузочный» менеджмент // Управление компанией. – 2002. - №1. – С. 4-11.
62. *Закович М.М.* Культурологія: українська та зарубіжна культура. – К.: Знання, 2006. – 567 с.
63. *Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні»* // Законодавство України про місцеве самоврядування: Зб. законодавчих актів. – К.: Парламент, 2001. – С.5-53.
64. *Занковский А.Н.* Организационная психология: Учеб. пособие. – М.: Флинта, 2000. – 648с.
65. *Здравомыслов А.Г.* Потребности. Интересы. Ценности. – М.: Политиздат, 1986. – 223 с.
66. *Здравомыслов А.Г., Ядов В.А.* Отношение к труду и ценностые ориентации личности // Социология в СССР. Т.2.- М.:Мысль, 1965. – С.189-208.
67. *Иванников В.А* Психологические механизмы волевой регуляции. – М.: МГУ, 1991. – 142 с.

68. *Иванов В.Н., Пахрушев В.И.* Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: «Экономика», 2001. – 327 с.
69. *Кавалеров А.А.* Цінність у соціокультурній трансформації. Монографія. Одеса: Астропринт, 2001. – 224 с.
70. *Каган М.С.* Система и структура // Системные исследования и методологические проблемы. Ежегодник. – М.: Наука, 1983. – С. 86-108.
71. *Каган М.С.* Формирование личности как синергетический процесс // Синергетическая парадигма: Человек и общество в условиях нестабильности. – М.: Прогресс-Традиция, 2003. – С. 212-227.
72. *Казмиренко В.П.* Социальная психология организаций: Монография. – К.: МЗУУП, 1993. – 384 с.
73. *Кант И.* Критика чистого разума. – М.: Мысль, 1994. – 591с.
74. *Карпичев В.* Самоменеджмент: Введение в проблему // Проблемы теории и практики управления. – 1994. - №3. – С.103-106.
75. *Карпичев В.С.* Организация и самоорганизация социальных систем: Словарь. – М.:Издательство РАГС, 2001. – 125 с.
76. *Клочко В.Е.* Предмет современной психологии: человекообразование и психологическое обеспечение педагогики // Образование и социальное развитие региона – 1995. - №3-4. – С. 104-112.
77. *Кнорринг В. И.* Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности «Менеджмент». – М.: Изд-во НОРМА-ИНФРА, 1999. – 528 с.
78. *Князева Е.Н.* Саморефлексивная синергетика // Вопросы философии. – 2001. - № 10. – С. 99-113.
79. *Колесников Г.* Стратегическое управление и организационная культура // Персонал. – 2000. - №3. – С.40-46.
80. *Колесніков Є.П.* Психологія дії, що організує життя: Автореф. дис...канд.псих.наук: 19.00.01. – О., 2003. – 20 с.

81. *Колпаков В.* Корпоративная культура и человек // Персонал. – 2002. - №2. – С.39-41.
82. *Коротенко Н.П.* Порівняльна характеристика державного регулювання підприємництва в Україні та країнах ЄС // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №2. – С. 4-13.
83. *Корпоративна культура: Навчальний посібник / Під заг.ред. Г.Л.Хаєта.* – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.
84. *Костин В.А., Костина Н.Б.* К вопросу об определении понятия «социальная организация» // Социс. - 2001. - №10, С.64-69.
85. *Кочетков В.В.* Психология межкультурных различий. М.: ПЕРСЭ, 2002. – 416 с.
86. *Красовский Ю.Д.* Организационное поведение: Учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 511 с.
87. *Краткий психологический словарь / Под общ.ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского.* – 2 изд. – Ростов н/Д: «Феникс», 1999. – 512 с.
88. *Крохмаль Н.В.* До питання про становлення та існування організаційної свідомості // Науковий часопис НПУ ім. М.П.Драгоманова. серія №7. Релігієзнавство. Культурологія. Філософія: Зб. наукових праць. – К.: НПУ ім.М.П.Драгоманова, 2004. - №3. – С. 84-93
89. *Крохмаль Н.В.* Историчні форми саморегуляції соціального процесу. – Запоріжжя: Просвіта, 2004. – 144 с.
90. *Крысько В.Г.* Этническая психология. М.: «Академия», 2004. – 320 с.
91. *Куйбіда В.С.* Принципи і методи діяльності органів місцевого самоврядування: Монографія . – К.: МАУП, 2004. – 432 с.
92. *Кук М.* Эффективный тайм-менеджмент: Как рационально спланировать свое рабочее и свободное время / К. Давыдова (пер.с англ.). – М.: Издательско-торговый дом «Гранд-ФАИР-ПРЕСС», 2003. – 331с.
93. *Лазарев Ф.В.* Интервальное миропонимание как базовый элемент мировоззрения //Мировоззрение и трансформации современного общества: Материалы международной конференции. Симферополь, 22-25 сентября

- 2004/ Таврический национальный ун-т им.В.И.Вернадского. – Симферополь, 2004. – 174 с.
94. *Леонтьев А.Н.* Избранные психологические произведения. В 2-х т. Т.2 / Под ред. В.В.Давыдова. – М.: Педагогика, 1983. – 318 с.
95. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.
96. *Леонтьев А.Н.* Проблемы развития психики. – М.: АПН РСФСР, 1981. – 496 с.
97. *Леонтьев Д.А.* Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е, испр. Изд. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.
98. *Леонтьев Д.А.* Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // Вопросы философии. - №4, 1996. – С. 15-26.
99. *Леонтьев Д.А.* Человек и мир: логика жизненных отношений // Логика, психология и семиотика: аспекты взаимодействия. К.: Наукова думка, 1990. – С. 47-58
100. *Леонтьев В.Г.* Психологические механизмы мотивации учебной деятельности. – Новосибирск: НГПИ, 1987. – 92 с.
101. *Лой А.Н.* Сознание как предмет теории познания. – К.: Наукова думка, 1988. – 247 с.
102. *Локк Д.* Опыт о человеческом разуме // Избранные философские произведения. В 2-х т. Т.1. М.: Социально-эконом.изд-во, 1960. – 734 с.
103. *Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
104. *Лукашевич М.П.* Теорія і практика самоменеджменту: Навч. Посібник. – К.: МАУП, 1999. – 360 с.
105. *Лютенс Ф.* Организационное поведение: Пер. с англ. 7-го изд. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 692 с.
106. *Львовичкіна А.М.* Етнопсихологія. – К.: МАУП, 2002. – 144 с.

107. *Маккензи Р.А.* Ловушка времени: Из американских рецептов // Как стать предприимчивым и богатым. / Пер. с англ. Н.М.Емельянова. - М.: Молодая гвардия, 1991. - 399 с.
108. *Мамардашвили М.К.* Как я понимаю философию. – М.: Прогресс, 1990. - 366 с.
109. *Мамардашвили М.К.* Сознание как философская проблема // Вопросы философии. – 1990. – №10. – С.3-18.
110. *Маруцак Т.* Корпоративная культура предприятий сферы услуг // Персонал. – 2001. - №6. – С. 37-39
111. *Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: пер. с англ. – М.: «Дело», 1994. – 702 с.
112. *Мировоззрение и трансформации современного общества: Материалы международной конференции.* Симферополь, 22-25 сентября 2004/ Таврический национальный ун-т им. В.И.Вернадского. – Симферополь, 2004. – 174 с.
113. *Михельсон-Ткач В.Л.* Процесс согласования ценностей: проблемы и оценка // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 1. – С.71-77.
114. *Морозова Л.П.* Функції цінностей: їх структура та механізм впливу на поведінку людини // Філософські обрії. – 2002. - № 8. – С.122-131.
115. *Моторина Л.Е.* Философская антропология. – М.: Высшая школа, 2003. – 256 с.
116. *Налимов В.В.* Спонтанность сознания. Вероятностная теория смыслов и смысловая архитектура личности. – М.: Прометей, 1989. – 287 с.
117. *Неизвестный Богданов.* В 3-х кн. / Г.А.Бордюгов (Ред.), Кн.1. – М.: ИЦ «АИРО-XX», 1995. – 252 с.
118. *Нестеренко Г.О.* До уточнення поняття «корпоративна культура». – Нова парадигма. – Запоріжжя, 2004. - №36. – С. 46-53.
119. *Нестеренко Г.О.* Особистість у нелінійному суспільстві: Монографія. – Запоріжжя: Просвіта, 2004. – 140 с.

120. *Никиенко А.* Методы формирования корпоративной культуры // *Персонал-Микс.* – 2003. - №3. – С.109-112
121. *Новальська Н.І.* Механізм формування корпоративної культури// *Формування ринкових відносин в Україні.* – 2003. – № 7-8. – С.12-15.
122. *Ньюстром Джон В., Дэвис Кейт* Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. – СПб.: Питер, 2000. – 447 с.
123. *Общественное сознание и его формы /* *Общ.ред В.И.Толстых.* - М.: Политиздат, 1986. –367 с.
124. *Общество и сознание /* *Общ.ред Уледова А.К.* – М.:Прогресс, 1984. – 239 с.
125. *Огнев А.С., Гончаров Ю.Н.* Рабочая книга организационного психолога: Учеб. пособие. – Воронеж, 2000. – 297 с.
126. *Организационная психология /* *Сост. Л.В. Винокуров, И.И. Скрипнюк.* – СПб.: Питер, 2002. – 511 с.
127. *Организационное поведение /* *Под ред. Г.Р.Латфуллина, О.Н.Громовой.* – СПб: Питер, 2004. – 432 с.
128. *Основы современной философии /* *проф. М. Н. Росенко (отв. редактор).* – СПб.: Лань, 2001. – 382 с.
129. *Павлов Т.* Избранные философские произведения. В 4-х т. Т. 1. М.: Иностранная литература, 1961. – 602 с.
130. *Паращенко Л.І.* Формування організаційних та управлінських умінь в учнів ліцею бізнесу: Автореф. дис... канд.пед.наук: 13.00.01. – К., 2002
131. *Петрук Н.К.* Україна і Європа: історичні передумови єдності (організаційний аспект) // *Практична філософія.* - №1, 2006.- С. 88- 93.
132. *Пихтовников Д.* Корпоративная культура предприятия// *Бизнес Информ.* – 2000. № 8. – С. 108-110.
133. *Плахов В.Д.* Социальные нормы: Философские основания общей теории. – М.: Мысль, 1985. – 253с.
134. *Плютто П.А.* Проблемы человека в творчестве А.А.Богданова. – М.: Прогресс, 1996. - 230 с.

135. *Пономарев Л.Н., Попов В.Д., Чичканов В.П.* Экономическая культура (сущность, направление развития). – М.: Мысль, 1987. – 269 с.
136. *Попов В.Д.* Экономическое сознание: сущность, формирование и роль в социалистическом обществе. М.: Мысль, 1981. – 239 с.
137. *Предборська І.М.* Мінливість, соціум, людина: Монографія. – Суми: Слабожанщина, 1995. – 136 с.
138. *Пригожин А.И.* Организационная культура и её преобразование // Общественные науки и современность. – 2003. - №5. – С. 12- 22.
139. *Пригожин И., Стенгерс И.* Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой. – М.: Прогресс, 1986. – 432 с.
140. *Пронкин С.В., Петрунина О.Е.* Государственное управление зарубежных стран. – М: Аспект-Пресс, 2004. – 414 с.
141. *Радченко Я.* Организационная культура руководителя // Проблемы теории и практики управления. – 1992. - №4. – С. 107-112.
142. *Романов В.Л.* Креативные аспекты социальной самоорганизации и социального управления // Синергетическая парадигма. Человек и общество в условиях нестабильности. – М.: Прогресс-Традиция, 2003. – С. 59-71
143. *Роцин С.К.* Некоторые методологические проблемы психологии организации // Организационная психология / Сост. И общ. ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. – СПб.: Питер, 2000. – С.24-42.
144. *Рубинштейн С.Л.* Бытие и сознание. – М.: Изд-во Академии наук СССР, 1957. – 328 с.
145. *Рубинштейн С.Л.* Принципы и пути развития психологии. – М.: Изд-во академии наук СССР, 1959. – 354 с.
146. *Рузавин Г.И.* Самоорганизация и организация в развитии общества // Вопросы философии. – 1995. - №8. – С. 63-72.
147. *Румянцева З.* К обоснованию новой управленческой парадигмы // Российский экономический журнал. – 1993. - №8. – С. 61-71.

148. *Савчук Л.М.* Організаційна поведінка: Навч.-метод. посіб. – К.: КНЕУ, 2001. – 250с.
149. *Самоорганизация: психо- и социогенез /* Под ред. В.Н. Келасьева. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 1996 – 200 с.
150. *Сафаров Г.Ш.* Некоторые философские аспекты и концепции теории организации // Вопросы философии. – 2004. – №4. – С.92-101.
151. *Свидерский В.И., Зобов, Р.А.* Новые философские аспекты элементарно-структурных отношений. – Л.: ЛГУ, 1970. – 128 с.
152. *Синергетическая парадигма. Многообразие поисков и подходов.* – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 536 с.
153. *Синергетическая парадигма. Нелинейное мышление в науке и искусстве.* – М.: Прогресс-Традиция, 2002. – 496 с.
154. *Синергетическая парадигма. Человек и общество в условиях нестабильности.* – М.: Прогресс-Традиция, 2003. – 584 с.
155. *Словарь иностранных слов.* – 18-е изд., стер. – М.: Рус.яз., 1989. – 624 с.
156. *Словарь иностранных слов.* Под ред. И.В.Лехина, С.М.Локшиной, Ф.Н.Петрова (гл.ред), изд-во 6-е, перераб. и доп. – М.: Изд-во «Советская энциклопедия», 1964. – 784 с.
157. *Словарь-справочник менеджера /* Под ред. М.Г.Лапусты. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 608 с.
158. *Смирнов И.Н., Титов В.Ф.* Философия: Учебник для студентов высших учебных заведений.– М.: 1998.– 288 с.
159. *Сознание как категория материалистической диалектики /* Под ред. В.Г. Иванова, В.В. Лапицкого. – Л.: ЛГУ, 1989. – 167 с.
160. *Соколов Э.В.* Культура и личность. - Л.:Наука, 1972. – 228 с.
161. *Сорокина С.* Ваш размер корпоративной культуры // БОСС. – 2002. №9. – С. 50-56
162. *Социальное управление: словарь /* Под ред. В.И.Добренкова, И.М.Слепенкова. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – 208 с.

163. *Спивак В.А.* Корпоративная культура: теория и практика. – М.: Питер, 2001. – 352 с.
164. *Спивак В.А.* Организационное поведение и управление персоналом: Учеб. пособ. – СПб.: Питер, 2001. – 412 с.
165. *Спиркин А.Г.* Сознание и самосознание. – М.: Политиздат, 1972. – 303 с.
166. *Субочев Н.С.* Организационная культура как социальный идеал // Социально-гуманитарные знания. – 2005. - №2. – С. 285-293.
167. *Сухарев В.А., Сухарев М.В.* Психология народов и наций. – Д.: Сталкер, 1997. 400 с.
168. *Сухорукова М.* Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. – 1999. – № 11. – С.39-42
169. *Тарасенко В.В.* Технология успеха руководителя. – Х.: Золотые страницы, 2003. – 587 с.
170. *Теплов Б.М.* Ум полководца. – М.: Педагогика, 1990. – 208 с.
171. *Терегулов Ф.Ш.* Материя и её сознание. М.: Народное образование, 2002. – 298 с.
172. *Терещенко В.И.* Организация и управление. Опыт США. – М.: Экономика, 1965. – 47 с.
173. *Тиллих П.* Избранное. Теология культуры. – М.: Юрист, 1995. – 479 с.
174. *Тощенко Ж.Т.* Парадоксальный человек. – М.: Гардарики, 2001. – 398 с.
175. *Тугаринов В.П.* Философия сознания (современные вопросы). – М.: Мысль, 1971. – 199 с.
176. *Усачова В. В.* Організаційна культура в транзитивній економіці: політекономічний аспект: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.01.01 / Донецький національний ун-т. – Донецьк, 2003. – 20 с.
177. *Философия* / В.Г.Кремень, Н.И.Горлач, М.П.Требин и др. – 4 изд., перераб. и доп. – Х.: Прапор, 2004. – 640 с.
178. *Философский словарь* / Под ред. И.Т.Фролова. – 6-е изд. – М.: Политиздат, 1991. – 560 с.

179. *Философский словарь* / Под ред. М.М. Розенталя. – М.: Политиздат, 1975. – 496 с.
180. *Философский энциклопедический словарь* / Под ред. С.С.Аверинцева, Э.А.Араб-Оглы, Л.Ф.Ильичева и др. - 2-е изд. - М.: Сов. энциклопедия, 1989. – 815 с.
181. *Філософський енциклопедичний словник* / За ред. В.І.Шинкарука. – К.: Абрис, 2002. – 742 с.
182. *Фрейд З.* По ту сторону принципа наслаждения. «Я» и «Оно». Неудовлетворенность культурой. – СПб.: Алетейя, 1998. – 253 с.
183. *Хаэт Г.Л.* Корпоративная культура и ценности человека. – Краматорск: ДГМА, 2001. – 2001. – 268 с.
184. *Хайдеггер М.* Разговор на проселочной дороге. – М.: Высшая школа, 1991. – 190 с
185. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности. – СПб.: Питер, 2001. – 608 с.
186. *Чагин Б.А.* Структура и закономерности общественного сознания. – Л.: «Наука», 1982. – 315 с.
187. *Шавкун І.Г.* Поняття «управління», «керування» і «менеджмент»: спільне і відмінне // Нова парадигма: Журнал наукових праць / Гол. ред. В.П.Бех. – Вип. 44. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. – С.117-126.
188. *Шавкун І.Г.* Управління: сутність та генеза // Нова парадигма: Журнал наукових праць / Гол. ред. В.П.Бех. – Вип. 45. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. – С.100-115.
189. *Шадриков В.Д.* Психология деятельности и способности человека. М.: Логос, 1996. – 320 с.
190. *Шегда А.В.* Основы менеджмента: Учебное пособие. – К.: Товариство «Знання», 1999. – 512 с.
191. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование / Пер с англ. Жильцов Чех. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

192. *Шеллинг Ф.В.Й.* Сочинения в 2 т.: Пер. с нем. Т. 1. - М.: Мысль, 1987. – 637с.
193. *Шеллинг Ф.В.Й.* Сочинения в 2 т.: Пер. с нем., Т.2. – М.: Мысль, 1987. – 636 с.
194. *Шеремет О.* Удосконалення корпоративного управління // Економіка України. – 2004. - №1. – С. 32-37.
195. *Шорохова Е.В.* Проблема сознания в философии и естествознании. М.: Изд-во социально-экономической лит-ры, 1961. – 263 с.
196. *Штракс Г.* О превращении философских знаний в убеждения. – М.: Изд-во Москов. ун-та, 1971. – 28 с.
197. *Щербаков А.И.* Психологическая структура личности и закономерности её формирования // Психология личности и педагогическая психология. – Л.: ЛГПИ, 1971. – С. 3-31.
198. *Щербина С.В.* Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социс. 1996. № 7. – С. 47-55.
199. *Югай Г.А.* Общая теория жизни. - М.: Мысль, 1985. – 256 с.
200. *Юдин Э.Г.* Системный подход и принцип деятельности. - М.: Наука, 1978. – 392 с.
201. *Юнг К.Г.* Об архетипах коллективного бессознательного // Вопросы философии. – 1988. – №1. – С. 134-150.
202. *Янг С.* Системное управление организацией. Пер. с англ. под ред. С.П.Никанорова, С.А. Батасова. – М.: «Советское радио», 1972. – 456 с.
203. *Яновский А.М.* Особенности национального менталитета управления персоналом // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. – 2003. – № 8. – С.7-12.
204. *Ярошенко А.О.* Ціннісний дискурс освіти: Монографія. – К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2004. – 156 с.
205. *Яценко А.И.* Целеполагание и идеалы. – К.: Наукова думка, 1977. – 275 с.